EDICIONES JUAN GARAY

JUAN GARAY Y MIREN GARAY
Abogados

LEGISLACIÓN LABORAL PRÁCTICA

LEY DEL TRABAJO

✂

COMENTARIOS Y CASOS PRÁCTICOS

- ✓ **TABLA DE DESPIDOS:** Página. 238; uso de la tabla: Página 239
- ✓ **LEY DE ALIMENTACIÓN:** Explicación en Caso Práctico 24 (3° y 4°)
- ✓ **SALARIO MÍNIMO E INAMOVILIDAD LABORAL:** Comentarios y explicación en el **Suplemento** al final del libro o en hoja anexa
- ✓ **PARO FORZOSO (Ley del Régimen Prestacional de Empleo):** Comentarios y explicación en el **Suplemento** al final del libro
- ✓ Clasificación de Empresas, compensación por transferencia y otras cuestiones referentes a la reforma de la Ley, verlas en el **Suplemento** al final del libro.
- ✓ **Derogación parcial del art 674 por la Ley de Seguridad Social (cálculo de las cotizaciones al Seguro Social):** Com 14
- ✓ **ÍNDICE ALFABÉTICO CONJUNTO DE LA LEY Y SU REGLAMENTO**

EDICIÓN Y DISTRIBUCIÓN

Corporación AGR, S.C.

Dirección: Librería Ciafré — Centro Com. Bello Campo, Local 61, Nivel Boulevard, Urb Bello Campo, Caracas, CP 1060 ~ Tlfs: 267·68·21 ~ 267·02·86 ~ 267·02·46 ~ Fax: 266·11·70
Lun a Vie: 9 a 12:30 y 2 a 6. Sáb: 10 a 12 — **Llámenos y le indicaremos la librería más cercana**

Septiembre 2008

ADVERTENCIA

Se notifica a cualquier persona que posea este libro que los derechos de autor están debidamente protegidos y que cualquier falsificación o venta de ejemplares falsificados está castigada con prisión de 1 a 4 años según establece el artículo 120 de la Ley sobre el Derecho de Autor de 1993.

Son libros falsificados todos aquellos que no hayan sido distribuidos por la única empresa autorizada, Corporación AGR.

El autor del libro se ve obligado a una actitud vigilante en vista de los intentos de falsificación efectuados.

Agradezco sumamente la colaboración que me han prestado y me presten en el futuro diversas librerías de Caracas y del Interior.

J. Garay

© COPYRIGHT
DERECHOS DE AUTOR RESERVADOS CONFORME A LA LEY
DEPÓSITO LEGAL N° lf2522001340348
ISBN N° 980-07-7400-9
IMPRESO EN CARACAS – VENEZUELA

INTRODUCCIÓN

La reforma legal de junio de 1997 significó decir adiós a la doble indemnización y al recálculo por la inflación de las prestaciones al trabajador, pues desde entonces el trabajador debe recibir sus prestaciones dobles —dos meses por año— todos los meses de forma que al irse de la empresa las recogerá del banco, fideicomiso o del mismo patrono donde las tenía guardadas, sin recálculo.

También significó la denominada Compensación por la Transferencia y más todavía, un pago de la antigüedad adquirida, para compensar al trabajador por el cambio de sistema y que resultó en cobros bastante elevados sobre todo para aquéllos que llevaban años en la empresa.

De esta manera, al no ser esta reforma muy general sino limitada a los asuntos que hemos mencionado, la inmensa mayoría de los artículos no fue alterada. Solamente cambiaron los artículos 108, 125, 128, 133, 134, 138, 146, 167, 168 y 169. Al final de la Ley, se añadieron los artículos originados por el cambio de sistema o transición del sistema viejo al nuevo. Estos artículos, que se añadieron al final, van del 665 al 675, que es el último de la Ley.

Aunque la reforma nos parece jurídicamente un éxito (salvo el encabezamiento del artículo 669, ver Comentario 5.2), no podemos decir lo mismo acerca de la redacción de varios de los artículos. A veces, más que interpretar el artículo hemos tenido que tratar de descubrir la intención del legislador, acudiendo a la configuración general de la reforma. Nos costaron particularmente los artículos 665 y la letra "c" del parágrafo primero del artículo 108, cuyos comentarios verá el lector en el libro. Creemos incluso que la profusión de parágrafos es una técnica inferior a la de titular los nuevos artículos añadiendo una letra o número como medio para conservar intacta la numeración original tal como se hizo en la reforma al Código Civil de 1982.

Al final del libro verá el lector un ***Índice alfabético conjunto*** *que incluye tanto la Ley del Trabajo como* ***su Reglamento****, reformado en 2006.*

La ***Constitución actual*** *(1999) establece en su artículo 91 un nuevo régimen de prestaciones pero agrega en la* ***Disposición transitoria 4ª.3*** *que la presente Ley del Trabajo* ***seguirá aplicándose*** *mientras no se promulgue la reforma legal correspondiente. Mientras esperamos que esto suceda, desde la edición de 2005 actualizamos los comentarios y*

casos prácticos porque a estas alturas los patronos han debido cancelar a sus trabajadores las compensaciones por el cambio de sistema, ya que la Ley les daba un plazo de 5 años (hasta finales del 2002) para pagarlas. Además, hemos aprovechado las sucesivas ediciones para actualizar las referencias al Reglamento de 2006 y añadir algunos datos sobre sentencias de nuestros tribunales que nos han parecido de interés. De igual manera, y como es nuestra costumbre, hemos reseñado varias disposiciones legales promulgadas recientemente y relacionadas con la materia laboral.

Tal como indicamos en ediciones anteriores, hemos terminado de cambiar el valor de las cantidades que se mencionan en los Comentarios y Casos Prácticos para reflejarlas en bolívares fuertes. Algunos comentarios (por ejemplo los números 1 al 7) y casos prácticos (por ejemplo el número 1.b), por referirse a situaciones que ocurrieron o debieron ocurrir hace tiempo, los dejamos con los ejemplos originales expresados en los bolívares viejos que circulaban en ese entonces.

Por último, hemos de insistir en que las opiniones dadas en nuestros comentarios son sólo eso, opiniones; el lector que tenga algún problema urgente que resolver deberá acudir bien sea a la autoridad laboral o a un experto en asuntos del trabajo.

Caracas, año 2008
Juan y Miren Garay

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE VENEZUELA

D E C R E T A

La siguiente

LEY ORGANICA DEL TRABAJO

TITULO I

Normas Fundamentales

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1°.— Esta Ley regirá las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social. — Qué rige esta ley[1]

Artículo 2°.— El Estado protegerá y enaltecerá el trabajo, amparará la dignidad de la persona humana del trabajador y dictará normas para el mejor cumplimiento de su función como factor de desarrollo, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad. — Protección del Estado

Artículo 3°.— En ningún caso serán renunciables las normas y disposiciones que favorezcan a los trabajadores. — Irrenunciabilidad de derechos

Parágrafo Unico.— La irrenunciabilidad no excluye la posibilidad de conciliación o transacción siempre que se haga por escrito y contenga una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y de los derechos en ella comprendidos. La transacción celebrada por ante el funcionario competente del trabajo tendrá efecto de cosa juzgada. — Transacciones — *Caso 2*

Artículo 4°.— La organización de los tribunales y el procedimiento especial del Trabajo, la seguridad social, el régimen de las sociedades cooperativas, la creación y funcionamiento de institutos destinados al servicio de los trabajadores, la participación de los trabajadores en la gestión de los entes públicos y de las empresas, y otras materias que lo requieran, podrán ser objeto de ley especial. — Leyes especiales

La normas de procedimiento contenidas en esta Ley Orgánica podrán ser modificadas cuando se dicte una Ley Procesal del Trabajo. — Ley procesal

Artículo 5°.— La legislación procesal, la organización de los — Justicia rápida y gratuita

1. Los titulitos marginales son del autor.

tribunales y la jurisdicción especial del Trabajo se orientarán por el propósito de ofrecer a los trabajadores y patronos la solución de los conflictos sobre derechos individuales o colectivos que surjan entre ellos, mediante una administración de justicia rápida, sencilla y gratuita.

Conflictos colectivos

Los conflictos colectivos sobre intereses y los que se planteen para exigir el fiel cumplimiento de los compromisos contraídos se tramitarán de acuerdo con lo pautado en el Título VII de esta Ley.

Fondos para vivienda

Artículo 6°.— Los recursos de la Seguridad Social y, en general, todas las cantidades que se depositen en los fondos de naturaleza social, así como los que tengan carácter forzoso en virtud de las leyes y reglamentos judiciales y administrativos, dejando a salvo los objetivos primarios de dichos fondos, se invertirán de preferencia en programas destinados a la construcción de viviendas que puedan adquirirse en condiciones razonables por los trabajadores. Para la elaboración de esos programas y su ejecución, se consultará la opinión de los organismos sindicales superiores.

Fuerzas Armadas

Artículo 7°.— No estarán comprendidos en las disposiciones de esta Ley los miembros de los cuerpos armados, pero las autoridades respectivas, dentro de sus atribuciones, establecerán, por vía reglamentaria, los beneficios de que deberá gozar el personal que allí presta servicios, los cuales no serán inferiores a los de los trabajadores regidos por esta Ley en cuanto sea compatible con la índole de sus labores.

Cuerpos armados

Se entenderá por **cuerpos armados** los que integran las Fuerzas Armadas Nacionales, los servicios policiales y los demás que están vinculados a la defensa y la seguridad de la nación y al mantenimiento del orden público.

Empleados públicos

Artículo 8°.— Los funcionarios o empleados públicos Nacionales, Estadales o Municipales se regirán por las normas sobre Carrera Administrativa Nacionales, Estadales o Municipales, según sea el caso, en todo lo relativo a su ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistemas de remuneración, estabilidad y régimen jurisdiccional; y gozarán de los beneficios acordados por esta Ley en todo lo no previsto en aquellos ordenamientos.

Ver Ley de Estatuto de la Función Pública (GO 37.522 del 6-Sep-02)

Los funcionarios o empleados públicos que desempeñen cargos de carrera, tendrán derecho a la negociación colectiva, a la solución pacífica de los conflictos y a la huelga, de conformidad con lo previsto en el Título VII de esta Ley, en cuanto sea compatible con la índole de los servicios que prestan y con las exigencias de la Administración Pública.-

Obreros de entes públicos

Los obreros al servicio de los entes públicos estarán amparados por las disposiciones de esta Ley.

Artículo 9°.— Los profesionales que presten servicios mediante una relación de trabajo tendrán los derechos y obligaciones que determinen las respectivas leyes de ejercicio profesional, pero estarán amparados por la legislación del Trabajo y de la Seguridad Social en todo aquello que los favorezca. Profesionales empleados

Los honorarios correspondientes a la actividad de dichos profesionales se considerarán satisfechos por el pago de la remuneración y demás beneficios derivados de la relación de trabajo, salvo convenio expreso en contrario. Honorarios

Artículo 10.— Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de aplicación territorial; rigen a venezolanos y extranjeros con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país y en ningún caso serán renunciables ni relajables por convenios particulares, salvo aquellas que por su propio contexto revelen el propósito del legislador de no darles carácter imperativo. Los convenios colectivos podrán acordar reglas favorables al trabajador que modifiquen la norma general respetando su finalidad. Ley imperativa

Territorialidad de la Ley

Convenios colectivos

Artículo 11.— Los derechos consagrados por la Constitución en materia laboral serán amparados por los jueces de Primera Instancia de la Jurisdicción del Trabajo, de conformidad con la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales. Ley de Amparo

Artículo 12.— Corresponde al Poder Público Nacional dictar normas sobre el trabajo. Los Estados y los Municipios no podrán dictar leyes, ordenanzas ni previsión alguna sobre esta materia. Quedan a salvo las disposiciones que dichas Entidades dicten para favorecer a los trabajadores que presten servicio bajo su dependencia, dentro de las normas pautadas por la legislación laboral. Quién dicta normas laborales

Artículo 13.— El Ejecutivo Nacional tendrá las más amplias facultades para reglamentar las disposiciones legales en materia de trabajo, y a tal efecto podrá dictar Decretos o Resoluciones especiales y limitar su alcance a determinada región o actividad del país. Normas reglamentarias

Parágrafo Unico.— Cuando el interés público y la urgencia así lo requieran, el Ejecutivo Nacional, por Decreto del Presidente de la República en Consejo de Ministros, podrá establecer cláusulas irrenunciables en beneficio de los trabajadores y de la economía nacional que se considerarán integrantes del contrato de trabajo. Facultades del Presidente: Decretos.
Ver art. 22

Artículo 14.— Estarán exentos de los impuestos de timbres fiscales y de cualquier otra contribución fiscal, todos los actos jurídicos, solicitudes y actuaciones que se dirijan a los funcionarios administrativos o judiciales del Trabajo o se celebren ante ellos. Los servicios de estos funcionarios serán gratuitos para trabajadores y patronos, salvo disposición especial. Exención del Timbre

Gratuidad

Sujetos a esta Ley

Artículo 15.— Estarán sujetas a las disposiciones de esta Ley todas las empresas, establecimientos, explotaciones y faenas, sean de carácter público o privado, existentes o que se establezcan en el territorio de la República, y en general, toda prestación de servicios personales donde haya patronos y trabajadores, sea cual fuere la forma que adopte, salvo las excepciones expresamente establecidas por esta Ley.

Definiciones:

a) Empresa

b) Establecimiento

c) Explotación

d) Faena

Artículo 16.— Para los fines de la legislación del Trabajo se entiende por **empresa** la unidad de producción de bienes o de servicios constituida para realizar una actividad económica con fines de lucro.

Se entiende por **establecimiento**, la reunión de medios materiales y de un personal permanente que trabaja, en general, en un mismo lugar, en una misma tarea, y que está sometido a una dirección técnica común, tenga o no fines de lucro.

Se entiende por **explotación**, toda combinación de factores de la producción sin personería jurídica propia ni organización permanente, que busca satisfacer necesidades y cuyas operaciones se refieren a un mismo centro de actividad económica.

Se entiende por **faena**, toda actividad que envuelva la prestación del trabajo en cualesquiera condiciones.

Datos al Ministerio

Artículo 17.— El Ministerio del ramo podrá solicitar los datos que considere necesarios para la apreciación de las condiciones y modalidades de aplicación de esta Ley y de su reglamentación, y, cuando fuere el caso, adoptará las medidas necesarias para corregir las irregularidades que pudieran existir.

Secretos comerciales

Los funcionarios no podrán revelar ningún secreto de manufactura, procedimiento, fabricación o situación económica de que tengan conocimiento con ocasión de sus funciones.

Colaboración oficial

Artículo 18.— Para la mayor eficacia de esta Ley, las autoridades tomarán las medidas que les soliciten los funcionarios del Trabajo en el cumplimiento de sus deberes y dentro de sus atribuciones.

Idioma castellano

Artículo 19.— Las órdenes, instrucciones y, en general, todas las disposiciones que se comuniquen a los trabajadores, se harán en idioma castellano.

Jefes venezolanos

Artículo 20.— Los jefes de relaciones industriales, jefes de personal, capitanes de buques o aeronaves, capataces o quienes ejerzan funciones análogas, deberán ser venezolanos.

Pequeños empresarios

Artículo 21.— Cuando por disposición de esta u otras leyes o reglamentos deba oírse la opinión del sector patronal, se incluirá en ésta la de una representación calificada de la pequeña y mediana empresa.

El Ejecutivo Nacional, oída la opinión del Consejo de Economía Nacional, podrá modificar las cantidades fijadas como límite de capital para que una empresa sea favorecida con el trato especial que se dará a las pequeñas y medianas empresas, en función del valor real de la moneda y de las condiciones de la economía en general. Trato favorable

Artículo 22.— Los Decretos que dicte el Ejecutivo Nacional de conformidad con lo previsto en los artículos 13 y 138 de esta Ley, deberán someterse a la consideración de las Cámaras en sesión conjunta o de la Comisión Delegada, dentro de los cinco (5) días siguientes a su publicación. Sometimiento a las Cámaras

Las Cámaras en sesión conjunta o la Comisión Delegada, según sea el caso, decidirán la ratificación o suspensión de los Decretos dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recepción. Ratificación por las Cámaras

Parágrafo Primero.— En caso de pronunciarse por la suspensión, el Congreso o la Comisión Delegada, según sea el caso, podrá recomendar al Ejecutivo Nacional la elaboración de un Decreto Modificado. Suspensión

Salarios mínimos por Decreto: 172

Parágrafo Segundo.— Si transcurrido el lapso indicado, las Cámaras en sesión conjunta o la Comisión Delegada, según sea el caso, no se hubieren pronunciado sobre la decisión sometida a su consideración, ésta se considerará ratificada. Ratificación tácita

CAPITULO II

Del Deber de Trabajar y del Derecho al Trabajo

Artículo 23.— Toda persona apta tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, para asegurar su subsistencia y en beneficio de la comunidad. Deber de trabajar

Artículo 24.— Toda persona tiene derecho al trabajo, el Estado procurará que toda persona apta pueda encontrar colocación que le proporcione una subsistencia digna y decorosa. Derecho a trabajar

Artículo 25.— El Estado se esforzará por crear y favorecer condiciones propicias para elevar en todo lo posible el nivel de empleo. Las empresas, explotaciones o establecimientos que en proporción a su capital generen mayor número de oportunidades estables y bien remuneradas de trabajo serán objeto de protección especial por parte de los organismos crediticios del sector público y se tendrán en consideración en las políticas fiscales, económicas y administrativas del Estado. Ventajas a ciertas empresas

Artículo 26.— Se prohibe toda discriminación en las condiciones de trabajo basada en edad, sexo, raza, estado civil, credo religioso, filiación política o condición social. Los infractores serán penados de conformidad con las leyes. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad y la familia, ni las encaminadas a la protección de menores, ancianos y minusválidos.

Discriminaciones prohibidas y disc. permitidas

Ver Rgl 8 al 12

Parágrafo Primero.— En las ofertas de trabajo no se podrán incluir menciones que contraríen lo dispuesto en este artículo.

Parágrafo Segundo.— Nadie podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por sus antecedentes penales. El Estado procurará establecer servicios que propendan a la rehabilitación del ex recluso.

Artículo 27.— El noventa por ciento (90%) por lo menos, tanto de los empleados como de los obreros al servicio de un patrono que ocupe diez (10) trabajadores o más, debe ser venezolano. Además, las remuneraciones del personal extranjero, tanto de los obreros como de los empleados, no excederá del veinte por ciento (20%) del total de remuneraciones pagado a los trabajadores de una u otra categoría.

Trabajadores venezolanos

Ver art. 20 y 30

Artículo 28.— El Ministerio del ramo, previo estudio de las condiciones generales de la oferta de mano de obra y de las circunstancias del caso concreto, podrá autorizar excepciones temporales a lo dispuesto en el artículo anterior, en los casos y con los requisitos siguientes:

Excepciones

a) Cuando se trate de actividades que requieren conocimientos técnicos especiales y no exista personal, venezolano disponible, la autorización, de ser posible, se condicionará a que el patrono, dentro del plazo que se le señale, prepare personal venezolano;
b) Cuando exista demanda de mano de obra y el respectivo organismo del Ministerio del ramo compruebe no poder satisfacerla con personal venezolano;
c) Cuando se trate de inmigrantes que ingresen al país contratados directamente por el Gobierno Nacional o controlados por éste. En este caso el porcentaje autorizado y el plazo de la autorización se fijarán por resolución del Ministerio del ramo;
d) Cuando se trate de refugiados; y
e) Cuando se trate de pequeñas y medianas empresas.

e) Ver Res. 2.294 al final del libro

Artículo 29.— Las empresas, explotaciones y establecimientos, públicos o privados, en la contratación de sus trabajadores, están obligados, en igualdad de circunstancias, a dar preferencia a los jefes

Jefes de familia

de familia de uno u otro sexto, hasta un setenta y cinco por ciento (75) de los trabajadores.

Artículo 30.— Cuando se contrate personal extranjero se preferirá a quienes tengan hijos nacidos en el territorio nacional, o sean casados con venezolanos, o hayan establecido su domicilio en el país, o tengan más tiempo residenciados en él. Extranjeros arraigados

CAPITULO III

De la Libertad de Trabajo

Artículo 31.— Toda persona es libre para dedicarse al ejercicio de cualquier actividad que no esté prohibida por la Ley. Libertad de actividades

Artículo 32.— Nadie podrá impedir el trabajo a los demás ni obligarlos a trabajar contra su voluntad. Libertad personal

Parágrafo Unico.— Solamente cuando se vulneren los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad, podrá impedirse el trabajo mediante resolución de la autoridad competente dictada conforme a la Ley.

Artículo 33.— De conformidad con lo establecido en el artículo anterior, el Ministerio del ramo, mediante resolución motivada, podrá impedir: Autorización para despedir

a) La sustitución, en contravención a lo dispuesto en el artículo 506 de esta Ley, de un trabajador que participe en un conflicto tramitado de acuerdo a las formalidades del Título VII;
b) La sustitución definitiva, en contravención a lo dispuesto en el artículo 584 de esta Ley, de un trabajador que haya sufrido un riesgo profesional;
c) La sustitución de un trabajador que goce de protección especial del Estado, sin haberse cumplido con las formalidades del artículo 453 de esta Ley;
d) La sustitución definitiva de un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad no profesional, antes de cumplirse el período de reposo que se le hubiere ordenado de conformidad con la Ley; y
e) El despido masivo de trabajadores, de conformidad con el artículo siguiente.

Artículo 34.— El despido se considerará masivo cuando afecte a un número igual o mayor al diez por ciento (10%) de los tra- Despido masivo

bajadores de una empresa que tenga más de cien (100) trabajadores, o al veinte por ciento (20%) de una empresa que tenga más de cincuenta (50) trabajadores, o a diez (10) trabajadores de la que tenga menos de cincuenta (50) dentro de un lapso de tres (3) meses, o aun mayor si las circunstancias le dieren carácter crítico.

Cuando se realice un despido masivo, el Ministerio del ramo podrá, por razones de interés social, suspenderlo mediante resolución especial. El patrono podrá ocurrir al procedimiento pautado en el Capítulo III del Título VII de esta Ley.

Si para la reducción de personal se invocaren circunstancias económicas, o de progreso o modificaciones tecnológicas, el procedimiento conflictivo, en caso de no llegarse a acuerdo entre las partes, se someterá a arbitraje.

De la solicitud del patrono se notificará al sindicato al que estén afiliados los trabajadores involucrados, o en ausencia del sindicato, a los trabajadores mismos.

Los alegatos de reducción de personal no procederán cuando la solicitud se haga en un momento en que los trabajadores de la empresa estén ejerciendo sus derechos de organización y contratación colectiva.

Comercio en centros de trabajo

Artículo 35.— A nadie se coartará la libertad de ejercer el comercio en los centros de trabajo, a menos que esta libertad resulte contraria a los intereses de la colectividad o a los de los trabajadores, a juicio del Ministerio del ramo; ni se cobrará por dicho ejercicio otras contribuciones o impuestos que los fijados por la Ley.

Ver art 38

Tránsito por vías públicas y privadas

Artículo 36.— A nadie se impedirá el libre tránsito por carreteras o caminos que conduzcan a los centros de trabajo, ni el transporte por ellos de mercancías, ni se cobrará por este tránsito ningún impuesto o contribución no previsto por la Ley. En el caso de que estos caminos o carreteras sean de propiedad particular, el propietario podrá reglamentar su uso, pero sus disposiciones no entrarán en vigor mientras no sean aprobadas por la autoridad competente, la cual negará su aprobación cuando sean lesivas a los intereses generales.

Bebidas, juegos y prostitutas en centros de trabajo

Artículo 37.— Se prohibe el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes, juegos de azar y casas de prostitución en los centros de trabajo.

Esta prohibición se hará efectiva en un radio de tres (3) kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.

Centro de trabajo: Definición

Artículo 38.— Para la aplicación de los artículos precedentes se entenderá por centros de trabajo aquellos lugares de donde parta o a donde converjan las actividades de un número considerable de trabajadores y que estén ubicados fuera del lugar donde normalmente la mayoría de ellos tengan su habitación, sin exceptuar campamentos especialmente construidos para alojarlos.

CAPITULO IV

De las Personas en el Derecho del Trabajo

Trabajador: Definición
Remuneración obligatoria ver art. 65, 66

Artículo 39.— Se entiende por **trabajador** la persona natural que realiza una labor de cualquier clase, por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra.

La prestación de sus servicios debe ser remunerada.

Trabajador no dependiente.

Artículo 40.— Se entiende por **trabajador no dependiente** la persona que vive habitualmente de su trabajo sin estar en situación de dependencia respecto de uno o varios patronos.

Sus derechos

Los trabajadores no dependientes podrán organizarse en sindicatos de acuerdo con lo previsto en el Capítulo II del Título VII de esta Ley y celebrar acuerdos similares a las convenciones colectivas de trabajo según las disposiciones del Capítulo III del mismo Título. En cuanto sean aplicables, serán incorporados progresivamente al sistema de la Seguridad Social y a las demás normas de protección de los trabajadores, en cuanto fuere posible.

Empleado: Definición

Artículo 41.— Se entiende por **empleado** el trabajador en cuya labor predomine el esfuerzo intelectual o no manual. El esfuerzo intelectual, para que un trabajador sea calificado de empleado, puede ser anterior al momento en que presta sus servicios y en este caso consistirá en estudios que haya tenido que realizar para poder prestar eficientemente su labor, sin que pueda considerarse como tal el entrenamiento especial o aprendizaje requerido para el trabajo manual calificado

Empleados de dirección.
Casos 1b) y 22
Ver art. 47

Artículo 42.— Se entiende por **empleado de dirección** el que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la empresa, así como el que tiene el carácter de representante del patrono frente a otros trabajadores o terceros y puede sustituirlo, en todo o en parte, en sus funciones.

Obrero: Definición

Artículo 43.— Se entiende por **obrero** el trabajador en cuya labor predomina el esfuerzo manual o material.

Ayudante

Serán considerados obreros los trabajadores que preparan o vigilan el trabajo de los demás obreros, tales como vigilantes, capataces y otros semejantes. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, asociare a su trabajo a un auxiliar o ayudante, el patrono de aquél lo será también de éste.

Obrero calificado

Artículo 44.— Se entiende por **obrero calificado** el que requiere entrenamiento especial o aprendizaje para realizar su labor.

Artículo 45.— Se entiende por trabajador de confianza aquel cuya labor implica el conocimiento personal de secretos industriales o comerciales del patrono, o su participación en la administración del negocio, o en la supervisión de otros trabajadores.

Trabajador de confianza

Artículo 46.— Se entiende por trabajador de inspección o vigilancia el que tenga a su cargo la revisión del trabajo de otros trabajadores o el resguardo y seguridad de bienes.

Trabajador de inspección o vigilancia

Artículo 47.— La calificación de un cargo como de dirección, confianza, inspección o vigilancia, dependerá de la naturaleza real de los servicios prestados, independientemente de la denominación que haya sido convenida por las partes o de la que unilateralmente hubiese establecido el patrono.

Calificación

Artículo 48.— La calificación de un trabajador como empleado u obrero no establecerá diferencias entre uno y otro, salvo en los casos específicos que señala la Ley. En caso de duda, ésta se resolverá en el sentido más favorable para el trabajador.

Obreros y empleados: Diferencias

Artículo 49.— Se entiende por patrono o empleador la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia, que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número.

Patrono: Definición

Cuando la explotación se efectúe mediante intermediario, tanto éste como la persona que se beneficia de esa explotación se considerarán patronos.

Intermediario
Ver art. 54

Artículo 50.— A los efectos de esta Ley, se considera representante del patrono toda persona que en nombre y por cuenta de éste ejerza funciones jerárquicas de dirección o administración.

Representante del patrono: Definición

Artículo 51.— Los directores, gerentes, administradores, jefes de relaciones industriales, jefes de personal, capitanes de buques o aeronaves, liquidadores y depositarios y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración se considerarán representantes del patrono aunque no tengan mandato expreso, y obligarán a su representado para todos los fines derivados de la relación de trabajo.

Representantes del patrono

Artículo 52.— La citación administrativa o judicial en la persona del representante del patrono a quien no se le hubiere conferido mandato expreso para darse por citado o comparecer en juicio, se entenderá hecha directamente a éste, a los fines legales pertinentes, siempre que se notifique al patrono en un cartel que fijará el funcionario competente a la puerta de la sede de la empresa y se entregue una copia del mismo al patrono, o se consigne en su secretaría o en su

Citación al patrono

Cartel

oficina receptora de correspondencia si la hubiere. El funcionario dejará constancia en el expediente de haber cumplido con lo prescrito en este artículo y de los datos relativos a la identificación de la persona que recibió la copia del cartel. El lapso de comparecencia comenzará a correr desde el día en que se haya hecho la fijación del cartel y la entrega de su copia.

Plazo

Este art fue derogado por la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (GO 37.504 del 13-Ago-02)

Artículo 53.— Cuando el patrono fuere citado para absolver posiciones juradas, bien personalmente o mediante la citación a uno de sus representantes de conformidad con lo previsto en el artículo anterior, el patrono podrá autorizar a una de las personas a que se refiere el artículo 51 de esta Ley para que las absuelva por él, cuando dicha persona, por la labor que cumpla, deba estar en conocimiento real de los hechos sobre los cuales versarán las posiciones.

Posiciones juradas

Este art fue derogado por la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (GO 37.504 del 13-Ago-02)

Artículo 54.— A los efectos de esta Ley se entiende por **intermediario** la persona que en nombre propio y en beneficio de otra utilice los servicios de uno o más trabajadores.

Intermediario: Definición

El intermediario será responsable de las obligaciones que a favor de esos trabajadores se derivan de la Ley y de los contratos; y el beneficiario responderá además, solidariamente con el intermediario, cuando le hubiere autorizado expresamente para ello o recibiere la obra ejecutada. Los trabajadores contratados por intermediarios disfrutarán de los mismos beneficios y condiciones de trabajo que correspondan a los trabajadores contratados directamente por el patrono beneficiario.

Reponsabilidad
Ver art. 49

Trabajadores del intermediario

Artículo 55.— No se considerará intermediario, y en consecuencia no comprometerá la responsabilidad laboral del beneficiario de la obra, el **contratista**, es decir, la persona natural o jurídica que mediante contrato se encargue de ejecutar obras o servicios con sus propios elementos.

Contratistas

No será aplicable esta disposición al contratista cuya actividad sea inherente o conexa con la del beneficiario de la obra o servicio.

Actividad inherente o conexa

Las obras o servicios ejecutados por contratistas para empresas mineras y de hidrocarburos se presumirán inherentes o conexas con la actividad del patrono beneficiario.

Artículo 56.— A los efectos de establecer la responsabilidad solidaria del dueño de la obra o beneficiario del servicio, se entiende por **inherente**, la obra que participa de la misma naturaleza de la actividad a que se dedica el contratante; y por **conexa**, la que está en relación íntima y se produce con ocasión de ella.

Responsabilidad solidaria

La responsabilidad del dueño de la obra o beneficiario del servicio se extiende hasta los trabajadores utilizados por **subcontratistas**, aun en el caso de que el contratista no esté autorizado para subcontratar; y los trabajadores referidos gozarán de los mismos beneficios que correspondan a los trabajadores empleados en la obra o servicio.

Subcontratistas

Artículo 57.— Cuando un contratista realice habitualmente obras o servicios para una empresa en un volumen que constituya su mayor fuente de lucro, se presumirá que su actividad es inherente o conexa con la de la empresa que se beneficie con ella. Contratistas

Artículo 58.— Las organizaciones sindicales se regirán por lo dispuesto en el Título VII de esta Ley. Sindicatos

CAPITULO V

De la Aplicación de las Normas Jurídicas en Materia del Trabajo

Artículo 59.— En caso de conflicto de leyes prevalecerán las del Trabajo, sustantivas o de procedimiento. Si hubiere dudas en la aplicación de varias normas vigentes, o en la interpretación de una determinada norma, se aplicará la más favorable al trabajador. La norma adoptada deberá aplicarse en su integridad. Ley laboral prevalece

Dudas

Artículo 60.— Además de las disposiciones constitucionales y legales de carácter imperativo, para la resolución de un caso determinado se aplicarán, en el orden indicado: Fuentes del derecho laboral

a) La convención colectiva de trabajo o el laudo arbitral, si fuere el caso; Art 398 y 508
b) El contrato de trabajo;
c) Los principios que inspiran la Legislación del Trabajo, tales como los contenidos explícita o implícitamente en declaraciones constitucionales o en los Convenios y Recomendaciones adoptados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo y en la jurisprudencia y doctrina nacionales;
d) La costumbre y el uso, en cuanto no contraríen las disposiciones legales ni los principios a que se refiere el literal anterior;
e) Los principios universalmente admitidos por el Derecho del Trabajo;
f) Las normas y principios generales del Derecho; y
g) La equidad

CAPITULO VI

De la Prescripción de las Acciones

Ver Disp. Trans 4ª.3 de la Constitución sobre extensión del plazo de prescripción

Caso 5

Artículo 61.— Todas las acciones provenientes de la relación de trabajo prescribirán al cumplirse un (1) año contado desde la terminación de la prestación de los servicios. Prescripción: Un año

Artículo 62.— La acción para reclamar la indemnización por accidentes o enfermedades profesionales prescribe a los dos (2) años, contados a partir de la fecha del accidente o constatación de la enfermedad.

Accidentes y enfermedades: Dos años

Artículo 63.— En los casos de terminación de la relación de trabajo, el lapso de un (1) año para reclamar las cantidades que puedan corresponder a los trabajadores por concepto de su participación en los beneficios del último año de servicio, se contará a partir de la fecha en la cual sea exigible tal beneficio de conformidad con lo dispuesto en el artículo 180 de esta Ley.

Prescripción para reclamar las utilidades

Artículo 64.— La prescripción de las acciones provenientes de la relación de trabajo se interrumpe:

Interrupción de la prescripción

a) Por la introducción de una demanda judicial, aunque se haga ante un juez incompetente, siempre que el demandado sea notificado o citado antes de la expiración del lapso de prescripción o dentro de los dos (2) meses siguientes;
b) Por la reclamación intentada por ante el organismo ejecutivo competente cuando se trate de reclamaciones contra la República u otras entidades de carácter público;
c) Por la reclamación intentada por ante una autoridad administrativa del Trabajo. Para que la reclamación surta sus efectos deberá efectuarse la notificación del reclamado o de su representante antes de la expiración del lapso de prescripción o dentro de los dos (2) meses siguientes; y
d) Por las otras causas señaladas en el Código Civil.

TITULO II

De la Relación de Trabajo

Caso 22

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 65.— Se presumirá la existencia de una relación de trabajo entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba.

Relación de trabajo

Se exceptuarán aquellos casos en los cuales, por razones de orden ético o de interés social, se presten servicios a instituciones sin fines de lucro con propósitos distintos de los de la relación laboral.

Trabajo no amparado

Artículo 66.— La prestación de servicio en la relación de trabajo será remunerada.

Ver art. 39

CAPITULO II

Del Contrato de Trabajo

Caso 22

Artículo 67.— El **contrato de trabajo** es aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar servicios a otra bajo su dependencia y mediante una remuneración.

Contrato de trabajo: Definición

Artículo 68.— El contrato de trabajo obligará a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven según la Ley, la costumbre, el uso local y la equidad.

Consecuencias
Ver art 69 final

Artículo 69.— Si en el contrato de trabajo celebrado por un patrono y un trabajador no hubiere estipulaciones expresas respecto al servicio que deba prestarse y a la remuneración, éstos se ajustarán a las normas siguientes:

Ausencia de estipulaciones

a) El trabajador estará obligado a desempeñar los servicios que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sean del mismo género de los que formen el objeto de la actividad a que se dedique el patrono; y
b) La remuneración deberá ser adecuada a la naturaleza y magnitud de los servicios y no podrá ser inferior al salario mínimo ni a la que se pague por trabajos de igual naturaleza en la región y en la propia empresa.

Cuando la labor ordenada no sea, a juicio del trabajador, de las que está obligado a ejecutar, deberá cumplirla, siempre que no sea manifiestamente improcedente y no ponga en peligro al propio trabajador o a la actividad de la empresa, establecimiento o explotación del patrono, consignando ante éste o su representante su no conformidad, sin que el haber cumplido la orden implique su aceptación de las modificaciones de las condiciones de trabajo, si fuere el caso.

Labores excepcionales

Modificación del contrato

Artículo 70.— El contrato de trabajo se hará preferentemente por escrito, sin perjuicio de que pueda probarse su existencia en caso de celebrarse en forma oral.

Contrato escrito

Artículo 71.— El contrato de trabajo escrito se extenderá en dos (2) ejemplares, uno de los cuales se entregará al trabajador, y contendrá las especificaciones siguientes:

Formalidades

a) El nombre, nacionalidad, edad, estado civil y domicilio o residencia de los contratantes;
b) El servicio que deba prestarse, que se determinará con la mayor precisión posible;

c) La duración del contrato o la indicación de que es por tiempo indeterminado, según el caso;
d) La obra o la labor que deba realizarse, cuando se contrate para una obra determinada;
e) La duración de la jornada ordinaria de trabajo, cuando se haya estipulado por unidad de tiempo o por tarea;
f) El salario estipulado o la manera de calcularlo y su forma y lugar de pago;
g) El lugar donde deba prestarse el servicio; y
h) Cualesquiera otras estipulaciones lícitas que acuerden los contratantes.

Contrato de trabajo: Clases

Artículo 72.— El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para una obra determinada.

a) Tiempo indeterminado

Artículo 73.— El contrato de trabajo se considerará celebrado por **tiempo indeterminado** cuando no aparezca expresada la voluntad de las partes, en forma inequívoca, de vincularse sólo con ocasión de una obra determinada o por tiempo determinado.

b) Tiempo determinado ver art. 77

Caso 8

Artículo 74.— El contrato celebrado por tiempo determinado concluirá por la expiración del término convenido y no perderá su condición específica cuando fuese objeto de una prórroga.

Prórrogas

En caso de dos (2) o más prórrogas, el contrato se considerará por tiempo indeterminado, a no ser que existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas y excluyan la intención presunta de continuar la relación.

Las previsiones de este artículo se aplicarán también cuando, vencido el término e interrumpida la prestación del servicio, se celebre un nuevo contrato entre las partes dentro del mes siguiente al vencimiento del anterior, salvo que se demuestre claramente la voluntad común de poner fin a la relación.

c) Obra determinada

Artículo 75.— El **contrato para una obra determinada** deberá expresar con toda precisión la obra a ejecutarse por el trabajador.

Caso 8

El contrato durará por todo el tiempo requerido para la ejecución de la obra y terminará con la conclusión de la misma.

Se considerará que la obra ha concluido cuando ha finalizado la parte que corresponde al trabajador dentro de la totalidad proyectada por el patrono.

Reanudación

Si en el mes siguiente a la terminación de un contrato de trabajo para una obra determinada, las partes celebraren u nuevo contrato para la ejecución de otra obra, se entenderá que han querido obligarse, desde el inicio de la relación, por tiempo indeterminado.

En la industria de la construcción, la naturaleza de los contratos para una obra determinada no se desvirtúa, sea cual fuere el número sucesivo de ellos. Industria de la construcción

Artículo 76.— En los contratos por tiempo determinado los obreros no podrán obligarse a prestar servicios por más de un (1) año, ni los empleados y los obreros calificados por más de tres (3) años. Tiempo determinado. Duración

En caso de prórrogas se aplicará lo dispuesto en el artículo 74 de esta Ley.

Artículo 77.— El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo determinado únicamente en los siguientes casos: Tiempo determinado: Limitaciones

a) Cuando lo exija la naturaleza del servicio;
b) Cuando tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente a un trabajador; y Ver art. 74
c) En el caso previsto en el artículo 78 de esta Ley.

Artículo 78.— Los contratos de trabajo celebrados por trabajadores venezolanos para la prestación de servicios fuera del país deberán extenderse por escrito, ser autenticados ante funcionarios competentes del lugar donde se celebren y legalizados por un funcionario consular de la nación donde deban prestar sus servicios. El patrono deberá otorgar fianza o constituir depósito en un banco venezolano, a entera satisfacción de la Inspectoría del trabajo, por una cantidad igual al monto de los gastos de repatriación del trabajador y los de su traslado hasta el lugar de residencia. Trabajo en el Exterior

Además, serán parte integrante de dichos contratos las estipulaciones siguientes:

a) Los gastos de transporte y alimentación del trabajador y todos los que se originen por el cumplimiento de obligaciones sobre inmigración u otro concepto semejante, serán por cuenta del patrono; y
b) Se aplicarán las disposiciones de la legislación social venezolana.

El trabajador deberá recibir el patrono, antes de su salida, información escrita sobre las condiciones generales de vida y requisitos a que deberá someterse en el país donde va a prestar sus servicios.

Artículo 79.— El incumplimiento del contrato de trabajo sólo obligará a quien en él incurra a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona. Coacción sobre la persona, prohibida

CAPITULO III

De las Invenciones y Mejoras

Artículo 80.— Las invenciones o mejoras realizadas por el trabajador podrán considerarse como: Invenciones y mejoras: Clases

a) De servicio;
b) De empresa; y
c) Libres u ocasionales.

Artículo 81.— Se considerarán **de servicio** aquellas invenciones realizadas por trabajadores contratados por el patrono con el objeto de investigar y obtener medios, sistemas o procedimientos distintos. De servicio

Artículo 82.— Se considerarán **de empresas** aquellas invenciones en cuya obtención sean determinantes las instalaciones, procedimientos o métodos de la empresa en la cual se producen. De empresa

Artículo 83.— Se considerarán **libres u ocasionales** aquellas en que predomine el esfuerzo y talento del inventor no contratado especialmente para tal fin. Libres u ocasionales

Artículo 84.— La propiedad de las invenciones o mejoras de servicio o de empresa corresponderá al patrono, pero el inventor tendrá derecho a una participación en su disfrute cuando la retribución del trabajo prestado por éste sea desproporcionada con la magnitud del resultado. Quién se aprovecha

El monto de esa participación se fijará equitativamente por las partes con aprobación del Inspector del Trabajo de la jurisdicción y a falta de acuerdo será fijada por el juez.

Artículo 85.— La propiedad de las invenciones libres u ocasionales corresponderá al inventor. En el supuesto de que el invento o mejora realizada por el trabajador tenga relación con la actividad que desarrolla el patrono, éste tendrá derecho preferente a adquirirla en el plazo de noventa (90) días a partir de la notificación que le haga el trabajador a través del Inspector del Trabajo o de un Juez Laboral. Invenciones ocasionales o libres

Artículo 86.— En todo caso será obligatorio mencionar el nombre del trabajador a cuyo esfuerzo, estudio, talento y dedicación se debe la invención o mejora realizada. Nombre del autor

Artículo 87.— Los trabajadores no dependientes autores de invenciones o mejoras o de obras de carácter intelectual o artístico cuya propiedad les corresponda de acuerdo con la Ley de la materia Trabajadores independientes

tendrán siempre derecho al nombre de la invención, mejora, obra o composición y a una retribución equitativa por parte de quienes la utilicen.

CAPITULO IV

De la Sustitución del Patrono

Caso 6

Sustitución de patronos: cuándo existe

Artículo 88.— Existirá **sustitución del patrono** cuando se trasmita la propiedad, la titularidad o la explotación de una empresa de una persona natural o jurídica a otra, por cualquier causa, y continúen realizándose las labores de la empresa.

Idem

Artículo 89.— Cuando el nuevo patrono continúe el ejercicio de la actividad anterior con el mismo personal e instalaciones materiales, independientemente del cambio de titularidad de la empresa, se considerará que hay sustitución del patrono.

Efectos: solidaridad

Plazo

Artículo 90.— La sustitución del patrono no afectará las relaciones de trabajo existentes. El patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de la Ley o de los contratos, nacidas antes de la sustitución, hasta por el término de prescripción previsto en el artículo 61 de esta Ley.

Juicios pendientes

Concluido este plazo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrono, salvo que existan juicios laborales anteriores, caso en el cual las sentencias definitivas podrán ejecutarse indistintamente contra el patrono sustituido o contra el sustituto. La responsabilidad del patrono sustituido sólo subsistirá, en este caso, por el término de un (1) año contado a partir de la fecha en que la sentencia quede definitivamente firme.

Notificaciones

Artículo 91.— La sustitución del patrono no surtirá efecto en perjuicio del trabajador si no se le notificare por escrito a éste. La sustitución deberá además notificarse por escrito al Inspector del Trabajo y al sindicato al cual esté afiliado el trabajador.

Opción del trabajador

Hecha la notificación, si el trabajador considerase inconveniente la sustitución para sus intereses, podrá exigir la terminación de la relación de trabajo y el pago de las prestaciones e indemnizaciones que le corresponderían en caso de despido injustificado.

Prestaciones anticipadas por la sustitución

Artículo 92.— En el caso de que se le paguen al trabajador prestaciones e indemnizaciones con motivo de la sustitución del patrono y continúe prestando sus servicios a la empresa, el pago recibido se considerará como un anticipo de lo que en definitiva le corresponda al terminar la relación de trabajo.

CAPITULO V

De la Suspensión de la Relación de Trabajo

Artículo 93.— La suspensión de la relación de trabajo no pondrá fin a la vinculación jurídica existente entre el patrono y el trabajador. — No finaliza el vínculo

Artículo 94.— Serán causas de suspensión: — Causas de suspensión

a) El accidente o enfermedad profesional que inhabilite al trabajador para la prestación del servicio durante un período que no exceda de doce (12) meses, aun cuando del accidente o enfermedad se derive una incapacidad parcial y permanente;
b) La enfermedad no profesional que inhabilite al trabajador para la prestación del servicio durante un período equivalente al establecido en el ordinal a) de este artículo;
c) El servicio militar obligatorio;
d) El descanso pre y postnatal;
e) El conflicto colectivo declarado de conformidad con esta Ley;
f) La detención preventiva a los fines de averiguación judicial o policial, cuando el trabajador no hubiere incurrido en causa que la justifique;
g) La licencia concedida al trabajador por el patrono para realizar estudios o para otras finalidades en su interés; y
h) Casos fortuitos o de fuerza mayor que tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal de las labores.

Artículo 95.— Durante la suspensión, el trabajador no estará obligado a prestar el servicio ni el patrono a pagar el salario. — Pago del salario

Quedan a salvo las prestaciones establecidas por la Seguridad Social o por la convención colectiva y los casos que por motivos de equidad determine el Reglamento, dentro de las condiciones y límites que éste fije. — Excepciones

Artículo 96.— Pendiente la suspensión, el patrono no podrá despedir al trabajador afectado por ella, sin causa, justificada debidamente comprobada mediante el procedimiento establecido en le Capítulo II del Título VII de esta Ley. Si por necesidades de la empresa tuviere que proveer su vacante temporalmente, el trabajador será reintegrado a su cargo al cesar la suspensión. — Prohibición de despido

Artículo 97.— Cesada la suspensión, el trabajador tendrá derecho a continuar prestando servicios en las mismas condiciones existentes para la fecha en que ocurrió aquélla, salvo lo establecido en el literal a) del artículo 94 y otros casos especiales. — Cese de la suspensión

Pago de la

La antigüedad del trabajador comprenderá el tiempo servido antes y después de la suspensión, salvo disposición especial. antigüedad

CAPITULO VI

De la Terminación de la Relación de Trabajo

Caso 1
Caso 1(c

Artículo 98.— La relación del trabajo puede terminar por despido, retiro, voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas. Causas de terminación

Artículo 99.— Se entenderá por **despido** la manifestación de voluntad del patrono de poner fin a la relación de trabajo que lo vincula a uno o mas trabajadores. Despido: Definición
Caso 3

Parágrafo Unico.— El despido será: Clases de despido

a) Justificado, cuando el trabajador ha incurrido en una causa prevista por la Ley; y
b) Injustificado, cuando se realiza sin que el trabajador haya incurrido en causa que lo justifique.

Artículo 100.— Se entenderá por **retiro** la manifestación de voluntad del trabajador de poner fin a la relación de trabajo. Retiro: Definición

Parágrafo Unico.— El retiro será justificado cuando se funde en una causa prevista por esta Ley, y sus efectos patrimoniales se equipararán a los del despido injustificado. Retiro justificado

Artículo 101.— Cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin previo aviso, cuando exista causa justificada para ello. Esta causa no podrá invocarse si hubieren transcurrido treinta (30) días continuos desde aquel en que el patrono o el trabajador haya tenido o debido tener conocimiento del hecho que constituya causa justificada para terminar la relación por voluntad unilateral. Terminación por causa justificada

Plazo: 30 días

Artículo 102.— Serán causas justificadas de despido los siguientes hechos del trabajador: Causas justificadas de despido

a) Falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo;
b) Vías de hecho, salvo en legítima defensa;
c) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono, a sus representantes o a los miembros de su familia que vivan con él;

d) Hecho intencional o negligencia grave que afecte a la seguridad o higiene del trabajo;
e) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo;
f) Inasistencia injustificada al trabajo durante tres (3) días hábiles en el período de un (1) mes.
La enfermedad del trabajador se considerará causa justificada de inasistencia al trabajo. El trabajador deberá, siempre que no exista circunstancia que lo impida, notificar al patrono la causa que lo imposibilite para asistir al trabajo;
g) Perjuicio material causado intencionalmente o con negligencia grave en las máquinas, herramientas y útiles de trabajo, mobiliario de la empresa, materias primas o productos elaborados o en elaboración, plantaciones y otras pertenencias;
h) Revelación de secretos de manufacturas, fabricación o procedimiento;
i) Falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo; y
j) Abandono del trabajo.

Abandono de trabajo: Definición

Parágrafo Unico.— Se entiende por **abandono del trabajo:**

a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador durante las horas de trabajo del sitio de la faena, sin permiso del patrono o de quien a éste represente;
b) La negativa a trabajar en las faenas a que ha sido destinado, siempre que ellas estén de acuerdo con el respectivo contrato o con la Ley.
No se considerará abandono del trabajo la negativa del trabajador a realizar una labor que entrañe un peligro inminente y grave para su vida o su salud; y
c) La falta injustificada de asistencia al trabajo de parte del trabajador que tuviere a su cargo alguna faena o máquina, cuando esa falta signifique una perturbación en la marcha del resto de la ejecución de la obra.

Retiro justificado: Causales

Artículo 103.— Serán causas justificadas de retiro los siguientes hechos del patrono, sus representantes o familiares que vivan con él:

a) Falta de probidad;
b) Cualquier acto inmoral en ofensa al trabajador o a miembros de su familia que vivan con él;
c) Vías de hecho;
d) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al trabajador o a miembros de su familia que vivan con él;

e) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo; — La imprudencia grave en la seguridad
f) Cualquier acto que constituya falta grave a las obligaciones que le impone la relación del trabajo; y
g) Cualquier acto constitutivo de un despido indirecto.

Parágrafo Primero.— Se considerará despido indirecto:

a) La exigencia que haga el patrono al trabajador de que realice un trabajo de índole manifiestamente distinta de la de aquel a que está obligado por el contrato o por la Ley, o que sea incompatible con la dignidad y capacidad profesional del trabajador, o de que preste sus servicios en condiciones que acarreen un cambio de su residencia, salvo que en el contrato se haya convenido lo contrario o la naturaleza del trabajo implique cambios sucesivos de residencia para el trabajador, o que el cambio sea justificado y no acarree perjuicio a éste; — Despido indirecto
b) La reducción del salario;
c) El traslado del trabajador a un puesto inferior;
d) El cambio arbitrario del horario de trabajo; y
e) Otros hechos semejantes que alteren las condiciones existentes de trabajo.

Parágrafo Segundo.— No se considerará como despido indirecto:

a) La reposición de un trabajador a su puesto primitivo, cuando sometido a un período de prueba en un puesto de categoría superior se le restituye a aquél. El período de prueba no podrá exceder de noventa (90) días;
b) La reposición de un trabajador a su puesto primitivo después de haber estado desempeñando temporalmente, por tiempo que no exceda de ciento ochenta (180) días, un puesto superior por falta del titular de dicho puesto; y
c) El traslado temporal de un trabajador, en caso de emergencia, a un puesto inferior, dentro de su propia ocupación y con su sueldo anterior, por un lapso que no exceda de noventa (90) días.

Artículo 104.— Cuando la relación de trabajo por tiempo indeterminado finalice por despido injustificado o basado en motivos económicos o tecnológicos, el trabajador tendrá derecho a un preaviso conforme a las reglas siguientes: — Preaviso — *Caso 3*

a) Después de un (1) mes de trabajo ininterrumpido, con una semana de anticipación; — *Caso 1 (a)*

b) Después de seis (6) meses de trabajo ininterrumpido, con una quincena de anticipación;
c) Después de un (1) año de trabajo ininterrumpido con un (1) mes de anticipación;
d) Después de cinco (5) años de trabajo ininterrumpido, con dos (2) meses de anticipación; y
e) Después de diez (10) años de trabajo ininterrumpido, con tres (3) meses de anticipación.

Ver: art 125 y 126

Com 22.2

Parágrafo Único.— En caso de omitirse el preaviso, el lapso correspondiente se computará en la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales.

Omisión del preaviso: *Caso 1* Ver art 106

Artículo 105.— El despido deberá notificarse por escrito con indicación de la causa en que se fundamenta, si la hay. Hecha la notificación al trabajador, el patrono no podrá después invocar otras causas anteriores para justificar el despido.

Despido será por escrito

La omisión del aviso escrito no impedirá al trabajador demostrar el despido por cualquier otro medio de prueba.

Caso 3

Artículo 106.— El aviso previsto en el artículo 104 puede omitirse pagando al trabajador una cantidad igual al salario del período correspondiente.

Omisión del preaviso

Artículo 107.— Cuando la relación de trabajo por tiempo indeterminado termine por retiro voluntario del trabajador, sin que haya causa legal que lo justifique, éste deberá dar al patrono un preaviso conforme a las reglas siguientes:

Preaviso del trabajador al patrono

a) Después de un (1) mes de trabajo ininterrumpido, con una semana de anticipación;
b) Después de seis (6) meses de trabajo ininterrumpido, con una quincena de anticipación; y
c) Después de un (1) año de trabajo ininterrumpido, con un (1) mes de anticipación.

Parágrafo Único.— En casos de preaviso omitido, el trabajador deberá pagar al patrono como indemnización una cantidad equivalente al salario que le habría correspondido en el lapso del preaviso.

Artículo 108.— Después del tercer mes ininterrumpido de servicio, el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a cinco (5) días de salario por cada mes.

Com 15 al 22
Pasado el 3er mes: 5 días cada mes

Después del primer año de servicio, o fracción superior a seis (6) meses contados a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, el patrono pagará al trabajador adicionalmente dos (2) días de salario, por cada año, por concepto de prestación de antigüedad, acumulativos hasta treinta (30) días de salario.

Más 2 días al año c/año h/30 días
Com 16.1 a 19

La prestación de antigüedad, atendiendo a la voluntad del trabajador, requerida previamente por escrito, se depositará y liquidará mensualmente, en forma definitiva, en un fideicomiso individual o en un

Liquidación mensual definitiva
Fideicomiso: Com 19.1

Fondo de Prestaciones de Antigüedad o se acreditará mensualmente a su nombre, también en forma definitiva, en la contabilidad de la empresa.

Cuándo se entrega al trabajador

Lo depositado o acreditado mensualmente se pagará al término de la relación de trabajo y devengará intereses según las siguientes opciones:

Intereses

a) Al rendimiento que produzcan los fideicomisos o los Fondos de Prestaciones de Antigüedad, según sea el caso y, en ausencia de éstos o hasta que los mismos se crearen, a la tasa del mercado si fuere en una entidad financiera;

Tasa comercial
Com 19

b) A la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país; si el trabajador hubiese requerido que los depósitos se efectuasen en un fideicomiso individual o en un Fondo de Prestaciones de Antigüedad o en una entidad financiera, y el patrono no cumpliera con lo solicitado; y

Si el patrono no quiere y retiene el dinero
Com 19.1

c) A la tasa promedio entre la activa y la pasiva, determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país, si fuere en la contabilidad de la empresa.

Si el patrono guarda el dinero

El patrono deberá informar anualmente al trabajador, en forma detallada, el monto que le acreditó en la contabilidad de la empresa, por concepto de prestación de antigüedad.

Información al trabajador

La entidad financiera o el Fondo de Prestaciones de Antigüedad, según el caso, entregará anualmente al trabajador los intereses generados por su prestación de antigüedad acumulada. Asimismo, informará detalladamente al trabajador el monto del capital y los intereses.

Pago de intereses anualmente

Los intereses están exentos del Impuesto sobre la Renta, serán acreditados o depositados mensualmente y pagados al cumplir cada año de servicio, salvo que el trabajador, mediante manifestación escrita, decidiere capitalizarlos.

Exento de Impuesto

Pago de intereses o capitalización

Parágrafo Primero.— Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a:

Pago de Antigüedad al finalizar el contrato

a) Quince (15) días de salario cuando la antigüedad excediere de tres (3) meses y no fuere mayor de seis (6) meses o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente;

Com 22

b) Cuarenta y cinco (45) días de salario si la antigüedad excediere de seis (6) meses y no fuere mayor de un (1) año o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente; y

c) Sesenta (60) días de salario después del primer año de antigüedad o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente, siempre que hubiere prestado por lo menos

seis (6) meses de servicio, durante el año de extinción del vínculo laboral.

Parágrafo Segundo.— El trabajador tendrá derecho al anticipo hasta de un setenta y cinco por ciento (75 %) de lo acreditado o depositado, para satisfacer obligaciones derivadas de: Anticipos a cuenta de la Prestación de Antigüedad

a) La construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda para él y su familia; Com 20
b) La liberación de hipoteca o de cualquier otro gravamen sobre vivienda de su propiedad;
c) Las pensiones escolares para él, su cónyuge, hijos o con quien haga vida marital; y
d) Los gastos por atención médica y hospitalaria de las personas indicadas en el literal anterior.

Si la prestación de antigüedad estuviere acreditada en la contabilidad de la empresa, el patrono deberá otorgar al trabajador crédito o aval, en los supuestos indicados, hasta el monto del saldo a su favor. Si optare por avalar será a su cargo la diferencia de intereses que pudiere resultar en perjuicio del trabajador. Avales

Si la prestación de antigüedad estuviere depositada en una entidad financiera o un Fondo de Prestaciones de Antigüedad, el trabajador podrá garantizar con ese capital las obligaciones contraídas para los fines antes previstos. Garantías

Parágrafo Tercero.— En caso de fallecimiento del trabajador, los beneficiarios señalados en el artículo 568 de esta Ley, tendrán derecho a recibir la prestación de antigüedad que le hubiere correspondido, en los términos y condiciones de los artículos 569 y 570 de esta Ley. Muerte del trabajador

Parágrafo Cuarto.— Lo dispuesto en este artículo no impide a los trabajadores o a sus causahabientes el ejercicio de las acciones que puedan corresponderles conforme al derecho común. Acción civil

Parágrafo Quinto.— La prestación de antigüedad, como derecho adquirido, será calculada con base al salario devengado en el mes al que corresponda lo acreditado o depositado, incluyendo la cuota parte de lo percibido por concepto de participación en los beneficios o utilidades de la empresa, de conformidad con lo previsto en el artículo 146 de esta Ley y de la reglamentación que deberá dictarse al efecto. Cálculo de la Antigüedad; Utilidades; Reglamentación

Parágrafo Sexto.— Los funcionarios o empleados públicos nacionales, estadales o municipales, se regirán por lo dispuesto en este artículo. Empleados públicos

Artículo 109.— En caso de terminación de la relación de trabajo por causa justificada conforme a la previsión del artículo 101, la parte que por su culpa hubiere dado motivo a ella estará obligada a pagar a la otra, como indemnización de daños y perjuicios, una cantidad igual al salario de los días correspondientes al aviso que le hubiere corres- Art 101: Retiro o despido justificado

pondido si la relación hubiere sido por tiempo indeterminado.

Artículo 110.— En los contratos de trabajo para una obra determinada o por tiempo determinado, cuando el patrono despida injustificadamente al trabajador o el trabajador se retire justificadamente antes de la conclusión de la obra o del vencimiento del término, el patrono deberá pagarle al trabajador, además de la indemnización prevista en el artículo 108 de esta Ley, una indemnización de daños y perjuicios cuyo monto será igual al importe de los salarios que devengaría hasta la conclusión de la obra o el vencimiento del término.

Indemnización por despidos en contratos de obra o tiempo determinados

Art 108: Indem. Antigüedad

En caso de que el trabajador sin causa justificada ponga fin anticipadamente al contrato convenido por tiempo determinado o para una obra determinada, deberá pagar al patrono, por concepto de daños y perjuicios, una cantidad estimada prudencialmente por el Juez, la cual no podrá exceder de la mitad (1/2) del equivalente de los salarios que le pagaría el patrono hasta la conclusión de la obra o el vencimiento del término.

Ver art 101

Caso 8

Quedan a salvo las acciones y defensas del derecho común.

Artículo 111.— A la terminación de los servicios, cuando el trabajador lo exija, el patrono deberá expedirle una constancia de trabajo, donde se exprese:

Constancia de trabajo

a) La duración de la relación de trabajo;
b) El último salario devengado; y
c) El oficio desempeñado.

En dicha constancia no se podrá hacer ninguna otra mención distinta de las señaladas en este artículo.

CAPÍTULO VII

De la Estabilidad en el Trabajo

La Ley Org Procesal del Trabajo (GO 37.504 del 13-Ago-02) derogó los arts 116 al 124, ambos inclusive

Artículo 112.— Los trabajadores permanentes que no sean de dirección y que tengan más de tres (3) meses al servicio de un patrono, no podrán ser despedidos sin causa justa.

Prohibición de despedir trabajadores

Parágrafo Único.— Los trabajadores contratados por tiempo determinado o para una obra determinada gozarán de esta protección mientras no haya vencido el término o concluido la totalidad o parte de la obra que constituya su obligación.

Ver art 110

Este privilegio no se aplica a los trabajadores temporeros, eventuales, ocasionales y domésticos.

No protegidos

Artículo 113.— Son trabajadores **permanentes** aquellos que por la naturaleza de la labor que realizan, esperan prestar servicios durante un período de tiempo superior al de una temporada o eventualidad, en forma regular e ininterrumpida.

Trabajadores permanentes

Trabajadores rurales: Ver art 316

Artículo 114.— Son trabajadores **temporeros** los que prestan servicios en determinadas épocas del año y en jornadas continuas e inin-

Trab. Temporeros

terrumpidas, por lapsos que demarcan la labor que deben realizar.

Artículo 115.— Son trabajadores **eventuales u ocasionales** los que realizan labores en forma irregular, no continua ni ordinaria y cuya relación de trabajo termina al concluir la labor encomendada.

Trab. Eventuales u ocasionales

Artículo 116.— Cuando el patrono despida a uno (1) o más trabajadores deberá participarlo al Juez de Estabilidad Laboral de su jurisdicción, indicando las causas que justifiquen el despido dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, y de no hacerlo se le tendrá por confeso en el reconocimiento de que el despido lo hizo sin justa causa. Así mismo, el trabajador podrá ocurrir ante el Juez cuando no estuviere de acuerdo con la procedencia de la causa alegada para despedirlo, a fin de que éste la califique y ordene su reenganche y pago de salarios caídos, si el despido no se fundamentó en una justa causa de conformidad con esta Ley. Si el trabajador dejare transcurrir el lapso de cinco (5) días hábiles sin solicitar la calificación del despido, perderá el derecho al reenganche, pero no así los demás que le correspondan en su condición de trabajador, los cuales podrá demandar ante el Tribunal del Trabajo de su jurisdicción.

En la búsqueda de la verdad, el Juez tendrá las más amplias facultades para requerir de las partes que subsanen los errores en que hayan incurrido en el procedimiento.

Procedimiento para el despido justificado

Calificación de despido

5 días para reclamar

Arts 116 al 124 derogados por la Ley Procesal del Trabajo (GO 37.504 del 13-Ago-02)

Parágrafo Único.— En los procedimientos a que se refiere este artículo, el trabajador podrá comparecer por sí o asistido o representado por un directivo o delegado sindical. El patrono podrá comparecer por sí o estar asistido o representado por una persona de su confianza.

Representación del patrono y trabajador.

Asistencia

Artículo 117.— Una vez recibida la demanda del trabajador, el Juez citará al patrono para que dé su contestación a la demanda, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes; y al día siguiente del vencimiento del lapso del emplazamiento para la contestación, sin haberse logrado la conciliación ni el convenimiento del demandado, el procedimiento quedará abierto a pruebas, sin necesidad de providencia del Juez, a menos que el asunto deba decidirse sin pruebas, caso en el cual el Juez lo declarará así en el día siguiente a dicho lapso.

Juicio breve para la calificación del despido

Parágrafo Único.— Los patronos que ocupen menos de diez (10) trabajadores no estarán obligados al reenganche del trabajador despedido pero sí al pago de las prestaciones e indemnizaciones a que se refiere el artículo 125 de esta Ley, cuando el despido no obedezca a una justa causa.

Patronos pequeños: No reenganche

Artículo 118.— Si la calificación no debiere decidirse sin pruebas, el término para ellas será de tres (3) días hábiles para promoverlas y de cinco (5) días hábiles para evacuarlas. La decisión la dictará el Juez dentro de los quince (15) días hábiles siguientes.

Término de pruebas. Decisión

Artículo 119.— Las partes pueden solicitar, dentro de los cinco

Jueces asociados

(5) días hábiles siguientes a la conclusión del lapso probatorio, que el Juez se constituya con asociados para dictar la decisión.

Jueces asociados

Artículo 120.— Pedida la elección de asociados, el Juez fijará una hora del tercer día hábil siguiente para realizarla.

Arts 116 al 124 derogados por la Ley Procesal del Trabajo (GO 37.504 del 13-Ago-02)

Parágrafo Primero.— Las partes concurrirán a la hora fijada, y cada una de ellas consignará en el expediente una lista de tres (3) personas que reúnan las condiciones para ser Juez, debiendo exponer cada uno de los presentados, al pie de la lista, su disposición a aceptar.

De cada lista escogerá uno la parte contraria. Si alguna de las partes no concurriere al acto, el Juez hará sus veces en la formación de la terna y elección del asociado. Si ambas partes no concurrieren al acto, el Juez lo declarará desierto y la causa seguirá su curso sin asociados.

Honorarios de los jueces

Parágrafo Segundo.— Si el patrono hubiere pedido la constitución del Juzgado con asociados, consignará los honorarios de éstos dentro de los cinco (5) días siguientes a la elección, y si no lo hiciere, la causa seguirá su curso sin asociados.

Parágrafo Tercero.— Si el trabajador hubiere pedido la constitución del juzgado con asociados, los honorarios de los asociados serán sufragados por el Ministerio del ramo, si resultare que su solicitud de reenganche fuere declarada sin lugar en la definitiva, y por el patrono cuando éste resultare vencido.

Apelación: 5 días

Artículo 121.— De la decisión dictada conforme a este Capítulo se hará apelación, la cual se interpondrá por ante dicho funcionario dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. El Tribunal Superior del Trabajo de la jurisdicción conocerá en alzada de la decisión apelada.

Sentencia del Superior: Su contenido

Artículo 122.— La sentencia del Tribunal Superior deberá decidir sobre el fondo de la causa, y declarar con o sin lugar la solicitud de reenganche y el pago de los salarios caídos.

No casación

Artículo 123.— De la decisión del Tribunal Superior del Trabajo en materia de calificación de despido no se concederá el recurso de casación.

Ejecución de sentencia

Artículo 124.— La ejecución de la decisión definitivamente firme corresponderá al Juez que conoció de la causa en primera instancia.

Despido injustificado
Com 23, 22.2
Ver art 126

Artículo 125.— Si el patrono persiste en su propósito de despedir al trabajador, deberá pagarle adicionalmente a lo contemplado en el artículo 108 de esta Ley, además de los salarios que hubiere dejado de percibir durante el procedimiento, una indemnización equivalente a:

1) Diez (10) días de salario si la antigüedad fuere mayor de tres (3) meses y no excediere de seis (6) meses.
2) Treinta (30) días de salario por cada año de antigüedad o fracción superior de seis (6) meses, hasta un máximo de ciento cincuenta (150) días de salario.

30 días por año
Máximo: 150 días

Adicionalmente el trabajador recibirá una indemnización sustitutiva del preaviso previsto en el artículo 104 de esta Ley, en los siguientes montos y condiciones: Pago sustitutivo del Preaviso

a) Quince (15) días de salario, cuando la antigüedad fuere mayor de un (1) mes y no exceda de seis (6) meses;
b) Treinta (30) días de salario, cuando fuere superior a seis (6) meses y menor a un (1) año;
c) Cuarenta y cinco (45) días de salario, cuando fuere igual o superior a un (1) año;
d) Sesenta (60) días de salario, cuando fuere igual o superior a dos (2) años y no mayor de diez (10) años; y
e) Noventa (90) días de salario, si excediere del límite anterior.

El salario de base para el cálculo de esta indemnización no excederá de diez (10) salarios mínimos mensuales. Salario base máximo

Parágrafo Único.— Lo dispuesto en este artículo no impide a los trabajadores o sus causahabientes el ejercicio de las acciones que puedan corresponderles conforme al derecho común Acción civil Com 24

Artículo 126.— Si el patrono, al hacer el despido, pagare al trabajador la indemnización a que se refiere el artículo anterior, no habrá lugar al procedimiento. Si dicho pago lo hiciere en el curso del mismo, éste terminará con el pago adicional de los salarios caídos. Indemnización para evitar juicio

Artículo 127.— La calificación de despido de los trabajadores amparados con inamovilidad por los Títulos VI y VII de esta Ley se regirá por las normas especiales que les conciernen. Trabajadores inamovibles

Artículo 128.— Mediante Ley especial se determinará el régimen de creación, funcionamiento y supervisión de los Fondos de Prestaciones de Antigüedad o de otros sistemas de ahorro y previsión, que se desarrollen en ejecución del sistema de seguridad social integral. Ley especial

TÍTULO III

De la Remuneración

CAPÍTULO I

Del Salario

Sección Primera

Disposiciones Generales

Salario mínimo: Com 13.1

Artículo 129.— El salario se estipulará libremente, pero en ningún caso podrá ser menor que el fijado como mínimo por la autoridad Salario: su cuantía A tiempo parcial: 194

competente y conforme a lo prescrito por la Ley.

Salario justo

Artículo 130.— Para fijar el importe el salario en cada clase de trabajo, se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del servicio, así como la necesidad de permitir al trabajador y a su familia una existencia humana y digna.

Libertad de gastarlo

Artículo 131.— El trabajador dispondrá libremente de su salario. Cualquier limitación a este derecho no prevista en esta Ley es nula.

Cesión prohibida

Pignoración

Artículo 132.— El derecho al salario es irrenunciable y no puede cederse en todo o en parte, a título gratuito u oneroso, salvo al cónyuge o persona que haga vida marital con el trabajador y a los hijos. Sólo podrá ofrecerse en garantía en los casos y hasta el límite que determine la Ley.

Descuentos del salario

Ver art 446

Parágrafo Único.— No obstante, en empresas que ocupen más de cincuenta (50) trabajadores, el trabajador podrá solicitar del patrono que le descuente de su salario cuotas únicas o periódicas en beneficio del sindicato a que esté afiliado, o de asociaciones benéficas, sociedades civiles y fundaciones sin fines de lucro, cooperativas, organizaciones culturales, artísticas, deportivas u otras de interés social y éste quedará obligado a ello, cuando las beneficiarias hayan cumplido los requisitos para su legalización. El trabajador podrá revocar la autorización cuando lo desee.

Qué comprende el salario

Com 8 a 12

Ver par 1° del art 146

Artículo 133.— Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

Subsidios son salario

Pero ver sent 489 del 30-Jul-03 de la Sala Social

Parágrafo Primero.— Los subsidios o facilidades que el patrono otorgue al trabajador con el propósito de que éste obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial.

Salario de eficacia atípica (ver art 51 del Reglamento)

Las convenciones colectivas y, en las empresas donde no hubiere trabajadores sindicalizados, los acuerdos colectivos, o los contratos individuales de trabajo podrán establecer que hasta un veinte por ciento (20 %) del salario se excluya de la base de cálculo de los beneficios, prestaciones o indemnizaciones que surjan de la relación de trabajo, fuere de fuente legal o convencional. El salario mínimo deberá ser considerado en su totalidad como base de cálculo de dichos beneficios, prestaciones o indemnizaciones.

Salario normal: Definición

Parágrafo Segundo.— A los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. Quedan por tanto excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las

derivadas de la prestación de antigüedad y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial.

Para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo integran producirá efectos sobre el mismo.

Parágrafo Tercero.— Se entienden como beneficios sociales de carácter no remunerativo: Beneficios sociales: no son salario

1) Los servicios de comedores, provisión de comidas y alimentos y de guarderías infantiles.
2) Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos. Ver art 671
3) Las provisiones de ropa de trabajo.
4) Las provisiones de útiles escolares y de juguetes.
5) El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación o de especialización.
6) El pago de gastos funerarios.

Los beneficios sociales no serán considerados como salario, salvo que en las convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo, se hubiere estipulado lo contrario. Salvo aceptación

Parágrafo Cuarto.— Cuando el patrono o el trabajador estén obligados a cancelar una contribución, tasa o impuesto, se calculará considerando el salario normal correspondiente al mes inmediatamente anterior a aquél en que se causó. Salario base para contribuciones

Parágrafo Quinto.— El patrono deberá informar a sus trabajadores, por escrito, discriminadamente y al menos una vez al mes, las asignaciones salariales y las deducciones correspondientes. Información al trabajador

Artículo 134.— En los locales en que se acostumbre cobrar al cliente por el servicio un porcentaje sobre el consumo, tal recargo se computará en el salario, en la proporción que corresponda a cada trabajador de acuerdo con lo pactado, la costumbre o el uso. Propinas: Son salario

Si el trabajador recibiera propinas de acuerdo con la costumbre o el uso local, se considerará formando parte del salario un valor que para él representa el derecho a percibirlas, el cual se estimará por convención colectiva o por acuerdo entre las partes. En caso de desacuerdo entre el patrono y el trabajador la estimación se hará por decisión judicial. Propinas: Estimación

Parágrafo Único.— El valor que para el trabajador representa el derecho a recibir la propina se determinará considerando la calidad del servicio, el nivel profesional y la productividad del trabajador, la categoría del local y demás elementos derivados de la costumbre o el uso. Propinas: Valoración

Artículo 135.— A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. A estos fines se tendrá presente la capacidad del trabajador con A trabajo igual salario igual Ver art 136

relación a la clase de trabajo que ejecuta. .

Artículo 136.— Lo dispuesto en el artículo precedente no excluye la posibilidad de que se otorguen primas de carácter social por concepto de antigüedad, asiduidad, responsabilidades familiares, economía de materias primas y otras circunstancias semejantes, siempre que esas primas sean generales para todos los trabajadores que se encuentren en condiciones análogas.

Primas por mejor trabajo, etc

Artículo 137.— Los aumentos de productividad en una empresa y la mejora de la producción causarán una más alta remuneración para los trabajadores.

Pagos por productividad

A estos fines, la empresa y sus trabajadores acordarán, en relación a los procesos de producción en un departamento, sección o puesto de trabajo, planes y programas orientados a mejorar tanto la calidad del producto como la productividad y en ellos considerarán los incentivos para los participantes, según su contribución.

Incentivos

Artículo 138.— El salario debe ser justamente remunerador y suficiente para el sustento del trabajador y de su familia. Los aumentos y ajustes que se le hagan serán preferentemente objeto de acuerdo.

Aumentos de salario

En caso de aumentos desproporcionados del costo de vida, el Ejecutivo Nacional, oyendo previamente a la organización sindical de trabajadores más representativa y a la organización más representativa de los patronos, al Banco Central de Venezuela y al Consejo de Economía Nacional, podrá decretar los aumentos de salario que estime necesarios, para mantener el poder adquisitivo de los trabajadores.

Indexación: **Com 13.2**

En ejercicio de esta facultad, el Ejecutivo Nacional podrá:

a) Decretar los aumentos de salario respecto de todos los trabajadores, por categoría, por regiones geográficas, por ramas de actividad, o tomando en cuenta una combinación de los elementos señalados;
b) Acordar que a los aumentos de salario puedan imputarse los recibidos en los tres (3) meses anteriores a la vigencia del decreto y los convenidos para ser ejecutados dentro de los tres (3) meses posteriores a la misma fecha.

Sección Segunda

Clases de Salarios

Caso 23

Artículo 139.— El salario se podrá estipular por unidad de tiempo, por unidad de obra, por pieza o a destajo, o por tarea.

Tipos de salario

Artículo 140.— Se entenderá que el salario ha sido estipulado por **unidad de tiempo**, cuando se toma en cuenta el trabajo que se realiza en un determinado lapso, sin usar como medida el resultado del mismo.

Por unidad de tiempo

Se entenderá por **salario diario** un treintavo de la remuneración percibida en un mes.

Salario diario

Se entenderá por **salario hora** la alícuota resultante de dividir el salario diario por el número de horas de la jornada. Salario hora

Artículo 141.— Se entenderá que el salario ha sido estipulado por **unidad de obra, por pieza o a destajo**, cuando se toma en cuenta la obra realizada por el trabajador, sin usar como medida el tiempo empleado para ejecutarla. Salario a destajo

Parágrafo Único.— Cuando el salario se hubiere estipulado por unidad de obra, por pieza o a destajo, la base del cálculo no podrá ser inferior a la que correspondería para remunerar por unidad de tiempo la misma labor. Límite máximo

Artículo 142.— Se entenderá que el salario ha sido estipulado **por tarea**, cuando se toma en cuenta la duración del trabajo, pero con la obligación de dar un rendimiento determinado dentro de la jornada. Salario por tarea

Artículo 143.— Cuando el salario se hubiere estipulado por unidad de obra, por pieza o a destajo, por tarea o a comisión, el patrono deberá hacer constar el modo de calcularlo, en carteles que fijará en forma bien visible en el interior de la empresa, sin perjuicio de que pueda hacerlo además mediante notificación escrita dirigida a cada uno de los trabajadores y al sindicato respectivo. Carteles informando

Artículo 144.— Para el cálculo de lo que corresponda al trabajador por causa del descanso semanal y días feriados, de horas extras y del trabajo nocturno, se tomará como base el salario normal devengado por él, durante la semana respectiva. Salario base para horas extras y feriados, etc.

Artículo 145.— El salario de base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador por concepto de vacaciones será el salario normal devengado por él, en el mes efectivo de labores inmediatamente anterior al día en que nació el derecho a la vacación. Salario base para vacaciones

En caso de salario por unidad de obra, por pieza o a destajo o a comisión, será el promedio del salario devengado durante el año inmediatamente anterior al día en que nació el derecho a la vacación.

Artículo 146.— El salario base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador a consecuencia de la terminación de la relación de trabajo, de conformidad con el artículo 125 de esta Ley, será el devengado en el mes de labores inmediatamente anterior. Salario base en despido

En caso de salario por unidad de obra, por pieza, a destajo, a comisión o de cualquier otra modalidad de salario variable, la base para el cálculo será el promedio de lo devengado durante el año inmediatamente anterior. A destajo

Parágrafo Primero.— A los fines indicados, la participación del trabajador en los beneficios líquidos o utilidades a que se contrae el artículo 174 de esta Ley, se distribuirá entre los meses completos de servicio durante el ejercicio respectivo. Si para el momento del cálculo de la prestación por antigüedad no se han determinado los benefi- Utilidades como salario

cios líquidos o utilidades, por no haber vencido el ejercicio económico anual del patrono, éste queda obligado a incorporar en el cálculo de la indemnización la cuota parte correspondiente, una vez que se hubieren determinado los beneficios o utilidades. El patrono procederá al pago dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de determinación de las utilidades o beneficios.

Parágrafo Segundo.— El salario base para el cálculo de la prestación por antigüedad, en la forma y términos establecidos en el artículo 108 de esta Ley, será el devengado en el mes correspondiente. Salario base

Los cálculos mensuales por tal concepto son definitivos y no podrán ser objeto de ajuste o recálculo durante la relación de trabajo ni a su terminación. No al recálculo

Sección Tercera

Del Pago del Salario

Artículo 147.— El salario deberá pagarse en dinero efectivo. Por acuerdo entre el patrono y el trabajador podrá hacerse mediante cheque bancario o por órgano de una entidad de ahorro y préstamo u otra institución bancaria, conforme a las normas que establezca el Reglamento de esta Ley. Pago en efectivo Cheques

No se permitirá el pago en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que quiera sustituirse la moneda. Podrá estipularse como parte del salario, cuando ello conlleve un beneficio social para el trabajador, la dotación de vivienda, la provisión de comida y otros beneficios de naturaleza semejante. Vales, no Pago en especie

Artículo 148.— El salario será pagado directamente al trabajador o a la persona que él autorice expresamente. A quién se paga

Esta autorización será siempre revocable.

Artículo 149.— El cónyuge o la persona que haga vida marital con el trabajador y aparezca inscrita en los registros del Seguro Social o pueda acreditar esa condición con cualquier otro medio de prueba, podrá solicitar del Inspector del Trabajo autorización para recibir del patrono hasta el cincuenta por ciento (50 %) del salario devengado por el trabajador, cuando razones de interés familiar y social señalen su necesidad; pero antes de que el Inspector tome determinación al respecto, deberá oír al trabajador interesado y solicitar el parecer del Instituto Nacional del Menor, si hubiere hijos menores, sin perjuicio de las decisiones y providencias que puedan tomar los tribunales respectivos. Esta disposición será aplicable al pago de prestaciones sociales y cualquier otro beneficio a favor del trabajador. Pago a la cónyuge También en prestaciones

Artículo 150.— El trabajador y el patrono acordarán el lapso fijado para el pago del salario, que no podrá ser mayor de una (1) quincena, pero podrá ser hasta de un (1) mes cuando el trabajador reciba del patrono alimentación y vivienda. Pagos quincenales

Artículo 151.— El pago del salario deberá efectuarse en día labo- Día de pago

rable y durante la jornada, circunstancia que deberán conocer previamente los trabajadores interesados. Cuando el día de pago coincida con un día no laborable, el pago de los salarios se hará en el día hábil inmediatamente anterior.

Artículo 152.— El pago del salario se verificará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios, salvo que por razones justificadas se hubiera pactado en sitio distinto. Lugar del pago

El pago no podrá hacerse en lugares de recreo tales como bares, cafés, tabernas, cantinas o tiendas, a no ser que se trate de trabajadores de esos establecimientos.

Artículo 153.— El trabajador tiene derecho a que se le pague el salario correspondiente a los días feriados o de descanso. Pago de días feriados

Artículo 154.— Cuando un trabajador preste servicios en día feriado tendrá derecho al salario correspondiente a ese día y además al que le corresponda por razón del trabajo realizado, calculado con un recargo del cincuenta por ciento (50 %) sobre el salario ordinario. Trabajo en días feriados: su pago 50 %

Artículo 155.— Las horas extraordinarias serán pagadas con un cincuenta por ciento (50 %) de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria. Horas extras: 50 %

Artículo 156.— La jornada nocturna será pagada con un treinta por ciento (30 %) de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada diurna. Jornada nocturna: 30 %

Artículo 157.— Los días comprendidos dentro del período de vacaciones, sean hábiles, feriados de remuneración obligatoria o de descanso semanal, serán remunerados. Días feriados en vacaciones

Sección Cuarta

De la Protección del Salario

Caso 11

Artículo 158.— Los créditos pendientes de los trabajadores hasta un equivalente al salario de los últimos seis (6) meses, y por prestaciones sociales hasta un equivalente a noventa (90) días de salario normal, se pagarán de preferencia a todo otro crédito. Insolvencia del patrono Créditos privilegiados

Cuando el trabajador haya ejercido el derecho de preferencia que le otorga esta disposición y no satisfaga todo su crédito del patrono, podrá hacer uso de los privilegios sobre bienes muebles e inmuebles, de conformidad con los artículos siguientes. Derecho de preferencia sobre bienes del patrono

Artículo 159.— El salario, las prestaciones e indemnizaciones y cualesquiera otros créditos debidos al trabajador con ocasión de la relación de trabajo, gozarán de privilegio sobre todos los bienes muebles del patrono y se pagarán independientemente de los procedimientos del concurso de acreedores o de la quiebra. Privilegio sobre bienes muebles del patrono

Este privilegio se equipara al indicado en el ordinal 4° del artículo 1870 del Código Civil, sin la limitación de tiempo en él establecida. Bienes prendarios, a salvo: Ver art 1872 Cód. Civ.

Artículo 160.— El salario, las prestaciones e indemnizaciones y cualesquiera otros créditos debidos a los trabajadores con ocasión de la relación de trabajo, gozarán también de privilegio sobre los bienes inmuebles propiedad del patrono.

Privilegio sobre los inmuebles

Este privilegio subsistirá hasta por un (1) año y tendrá prelación sobre los demás establecidos en el Código Civil, con excepción de los gravámenes hipotecarios que existan sobre el inmueble.

Hipotecas, a salvo

Artículo 161.— En los casos de cesión de bienes o solicitudes de atraso o quiebra, el Juez de la causa ordenará la cancelación de los créditos del trabajador a que se refieren los artículos anteriores, según el orden en ellos establecido, de los fondos disponibles en el momento de declarar la cesión, el atraso o la quiebra, cuando dichos créditos fueren líquidos.

Atraso y quiebra del patrono

Si el salario o los créditos del trabajador hubieren sido tachados por quien tenga cualidad para ello, el Juez resolverá la tacha con carácter previo a cualquier otro pronunciamiento o acto del proceso.

Artículo 162.— Es **inembargable** la remuneración del trabajador en cuanto no exceda del salario mínimo.

Embargo del salario

Pero ver art 91 de la Constitución prohibiendo el embargo

Parágrafo Único.— Cuando la remuneración exceda del salario mínimo y no pase del doble del mismo, los embargos que pudieran dictarse no podrán gravar más de la quinta parte (1/5) del exceso y cuando exceda del doble, la tercera parte (1/3).

Casos 13 y 10

Artículo 163.— Serán inembargables las cantidades correspondientes a las prestaciones e indemnizaciones y a cualesquiera otros créditos debidos a los trabajadores con ocasión de la relación de trabajo mientras no excedan de cincuenta (50) salarios mínimos. Cuando excedan del límite señalado, pero no del equivalente a cien (100) salarios mínimos, sobre la cantidad comprendida entre ambos límites podrá decretarse embargo hasta por la quinta parte (1/5).

Embargo de las prestaciones

Ver art 164

Caso 12

Cuando sobrepase el equivalente a cien (100) salarios mínimos, será embargable la quinta parte (1/5) del exceso entre el equivalente a cincuenta (50) y cien (100) salarios mínimos y además, la tercera parte (1/3) del exceso del equivalente a cien (100) salarios mínimos.

Artículo 164.— Lo dispuesto en los artículos anteriores no impide la ejecución de medidas procedentes de obligaciones de carácter familiar, y de las originadas por préstamos o con ocasión de garantías otorgadas conforme a esta Ley.

Excepciones

Artículo 165.— Mientras dure la relación de trabajo, las deudas que los trabajadores contraigan con el patrono sólo serán amortizables, semanal o mensualmente, por cantidades que no podrán exceder de la tercera parte (1/3) del equivalente a una (1) semana o a un (1) mes de trabajo, según el caso.

Deudas al patrono: Amortización

Caso 11

Parágrafo Único.— En caso de terminación de la relación de trabajo, el patrono podrá compensar el saldo pendiente del trabajador con el crédito que resulte a favor de éste por cualquier concepto derivado

Compensación por el patrono del saldo pendiente: 50 % sólo

de la prestación del servicio, hasta por el cincuenta por ciento (50 %).

Artículo 166.— El patrono no podrá establecer en los centros de trabajo economatos, abastos, comisariatos o proveedurías para vender a los trabajadores mercancías o víveres, salvo que: Economatos y proveedurías en centros de trabajo

a) Sea difícil el acceso de los trabajadores a establecimientos comerciales bien surtidos y con precios razonables;
b) Los trabajadores mantengan libertad para hacer sus compras donde prefieran; y
c) Las condiciones de venta del establecimiento del patrono tengan la debida publicidad. La lista de los precios debe ser entregada con antelación al sindicato para que haga sus observaciones.

Parágrafo Primero.— En las convenciones colectivas podrá preverse el establecimiento de abastos, comisariatos, economatos o proveedurías mediante control ejercido por una representación de trabajadores y por la autoridad competente, para asegurarse de que su funcionamiento no tenga fines especulativos y de que se mantenga el debido abastecimiento. Contratos colectivos

Parágrafo Segundo.— En caso de que los trabajadores organicen cooperativas para su servicio, se les dará preferencia. Cooperativas

Parágrafo Tercero.— La Inspectoría del Trabajo y el sindicato respectivo velarán para que los víveres y mercancías ofrecidos en venta a los trabajadores sean de buena calidad, pesados o medidos legalmente y a un precio que no exceda del costo, comprendido en éste el transporte, más un diez por ciento (10 %) para cubrir los gastos de administración. Precios máximos y buena calidad

CAPÍTULO II

Com 13.1

Del Salario Mínimo

Ver art 653

Artículo 167.— Una Comisión Tripartita Nacional revisará los salarios mínimos, por lo menos una vez al año y tomando como referencia, entre otras variables, el costo de la canasta alimentaria. *Caso 10* Revisión anual

La Comisión tendrá un plazo de treinta (30) días contados a partir de su instalación en el transcurso del mes de enero de cada año, para adoptar una recomendación.

Corresponderá al Ejecutivo Nacional a partir de dicha recomendación y sin perjuicio de las atribuciones que le confiere el artículo 172 de esta Ley, fijar el monto de los salarios mínimos.

Artículo 168.— La Comisión Tripartita Nacional a que se refiere el artículo anterior se integrará paritariamente con representación de: Comisión Tripartita

a) La organización sindical de trabajadores más representativa.
b) La organización más representativa de los empleadores.
c) El Ejecutivo Nacional.

El Reglamento de esta Ley determinará la forma de designación de los miembros.

Parágrafo Único.— La comisión dictará su reglamento de funcionamiento que incluirá, por lo menos: Reglamento interno de la Comisión

a) Régimen de convocatorias;
b) Lugar y oportunidad de las sesiones;
c) Orden del día;
d) Régimen para la adopción de decisiones y,
e) Cualquier otro que estimare necesario para el cabal cumplimiento de sus funciones.

Artículo 169.— De conformidad con el artículo 167 de esta Ley, el Ejecutivo Nacional fijará los salarios mínimos propuestos mediante Resolución del Ministerio del ramo. Fijación de salarios *mínimos*

Artículo 170.— Cuando una Comisión nombrada conforme a los artículos anteriores comprenda en sus atribuciones a toda la República, podrá recomendar salarios mínimos diferentes para distintas regiones, Estados o áreas geográficas, tomando en cuenta el costo de vida en las áreas rurales, en las áreas urbanas y en las zonas metropolitanas y otros elementos que hagan recomendables las diferencias. Salarios mínimos diferentes

Ver art 194

Artículo 171.— Cuando representantes de los patronos o trabajadores en una industria o rama de actividad determinada informen al Ejecutivo Nacional que han convenido en ciertas tarifas de salarios y pidan que estas tarifas sean adoptadas como mínimas para todos los trabajadores de la industria o rama de actividad de que se trate, ya sea en toda la República o en parte de ella, el Ejecutivo Nacional podrá, si se ha comprobado que los solicitantes en cuestión representan la mayoría de los patronos y trabajadores respectivos, fijarlas como tarifas mínimas mediante la Resolución correspondiente. Convenios entre patronos y trabajadores sobre salarios

Ver art 138

Artículo 172.— Sin perjuicio de lo previsto en los artículos precedentes, el Ejecutivo Nacional, en caso de aumentos desproporcionados del costo de vida, oyendo previamente a los organismos más representativos de los patronos y de los trabajadores, al Consejo de Economía Nacional y al Banco Central de Venezuela, podrá fijar salarios mínimos obligatorios de alcance general o restringido según las categorías de trabajadores o áreas geográficas, tomando en cuenta las características respectivas y las circunstancias económicas. Esta fijación se hará mediante Decreto, en la forma y con las condiciones establecidas por los artículos 13 y 22 de esta Ley. Salarios mínimos por Decreto

Tiempo parcial

Ver art 138

Ver art 13 (par único)

Caso 24 (4º)

Artículo 173.— El pago de un salario inferior al mínimo será sancionado de acuerdo con el artículo 627 de esta Ley. Además, el patrono infractor quedará obligado a reembolsar a los trabajadores la diferencia entre el salario mínimo y lo realmente pagado, por todo el tiempo en que hubieran recibido salarios más bajos que los fijados. Sanciones al patrono

CAPITULO III

De la Participación en los Beneficios

Casos 7 y 24 (7ª)

Artículo 174.— Las empresas deberán distribuir entre todos sus trabajadores por lo menos el quince por ciento (15%) de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual. A este fin, se entenderá por beneficios líquidos la suma de los enriquecimientos netos gravables y de los exonerados conforme a la Ley de Impuesto Sobre la Renta.

Utilidades anuales: 15%

A los efectos de este Capítulo, se asimilarán a las empresas los establecimientos y explotaciones con fines de lucro.

Parágrafo Primero.— Esta obligación tendrá, respecto de cada trabajador, como límite mínimo, el equivalente al salario de quince (15) días y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro (4) meses. El límite máximo para las empresas que tengan un capital social que no exceda de un millón de bolívares (Bs. 1.000.000,oo) o que ocupen menos de cincuenta (50) trabajadores, será de dos (2) meses de salario. Cuando el trabajador no hubiese laborado todo el año, la bonificación se reducirá a la parte proporcional correspondiente a los meses completos de servicios prestados. Cuando la terminación de la relación de trabajo ocurra antes del cierre del ejercicio, la liquidación de la parte correspondiente a los meses servidos podrá hacerse al vencimiento de aquél.

Límite máximo y mínimo

Trabajador ido o despedido

Parágrafo Segundo.— El monto del capital social y el número de trabajadores indicados en este artículo podrán ser elevados por el Ejecutivo Nacional mediante resolución especial, oyendo previamente a los organismos más representativos de los trabajadores y de los patronos, al Consejo de Economía Nacional y al Banco Central de Venezuela.

Facultad del Ejecutivo

A los efectos del cálculo y pago del impuesto sobre la renta correspondiente a cada ejercicio, en la declaración del patrono se tendrá como un gasto causado y efectuado, y por tanto deducible del enriquecimiento neto gravable del ejercicio, la cantidad que deba distribuir entre los trabajadores, de conformidad con este artículo.

Deducible para el imp. s/renta (las utilidades que se deban repartir)

Artículo 175.— Las empresas y los establecimientos o explotaciones con fines de lucro pagarán a sus trabajadores, dentro de los primeros quince (15) días del mes de diciembre de cada año o en la oportunidad establecida en la convención colectiva, una cantidad equivalente a quince (15) días de salario, por lo menos, imputable a la participación en los beneficios que pudiera corresponder a cada trabajador en el año económico respectivo de acuerdo con lo establecido en el Artículo 174 de esta Ley. Si cumplido éste, el patrono

Aguinaldo fin de año

Ver art. 183 final y 184

no obtuviere beneficios, la cantidad entregada de conformidad con este artículo deberá considerarse como bonificación y no estará sujeta a repetición. Si el patrono obtuviere beneficios cuyo monto no alcanzare a cubrir los quince (15) días de salario entregados anticipadamente, se considerará extinguida la obligación.

Monto distribuible: determinación

Artículo 176.— Para la determinación del monto distribuible se tomará como base la declaración que hubiere presentado la empresa ante la Administración del Impuesto Sobre la Renta. Cuando el monto de los beneficios resulte mayor de lo declarado, la empresa estará obligada a efectuar una distribución adicional dentro del mes siguiente a la fecha en que se determine.

Consolidación de balances de empresas

Artículo 177.— La determinación definitiva de los beneficios de una empresa se hará atendiendo al concepto de unidad económica de la misma, aun en los casos en que ésta aparezca dividida en diferentes explotaciones o con personerías jurídicas distintas u organizada en diferentes departamentos, agencias o sucursales, para los cuales se lleve contabilidad separada.

Pérdidas de años anteriores

Artículo 178.— Para la determinación de los beneficios repartibles entre los trabajadores, la empresa no podrá imputar a un ejercicio anual las pérdidas que hubiere sufrido con anterioridad a ese ejercicio.

La operación aritmética

Artículo 179.— Para determinar la participación que corresponda a cada uno de los trabajadores, se dividirá el total de los beneficios repartibles entre el total de los salarios devengados por todos los trabajadores durante el respectivo ejercicio. La participación correspondiente a cada trabajador será la resultante de multiplicar el cuociente obtenido por el monto de los salarios devengados por él, durante el respectivo ejercicio anual.

Plazo de pago

Ver art. 175

Artículo 180.— La cantidad que corresponda a cada trabajador deberá pagársele dentro de los dos (2) meses inmediatamente siguientes al día del cierre del ejercicio de la empresa.

Examen de las cuentas de la empresa

Art. 42 y 45: Empleados de confianza

Artículo 181.— La mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa o el sindicato al que esté afiliado más del veinticinco por ciento (25%) de los mismos, podrá solicitar por ante la Administración del Impuesto sobre la Renta el examen y verificación de los respectivos inventarios y balances para comprobar la renta obtenida en uno o más ejercicios anuales. A los fines de determinar dicha mayoría no se considerarán los trabajadores a que se refieren los artículos 42 y 45 de esta Ley.

Acuerdo entre la empresa y los tra-

Artículo 182.— En caso de que el patrono y el trabajador hayan convenido en que éste perciba una participación convencional que

supere a la participación legal pautada en este Capítulo, el monto de ésta comprenderá aquélla, a menos que las partes hubieren convenido expresamente lo contrario. Lo mismo se hará en el supuesto de que el monto de la participación legal llegue a superar el de la participación convenida por las partes.

bajadores sobre el monto

Artículo 183.— Quedan excluidas de las anteriores disposiciones de este Capítulo:

Patronos excluidos de pagar utilidades

a) Las empresas comerciales cuyo capital invertido no exceda del equivalente a sesenta (60) salarios mínimos mensuales;
b) Las empresas industriales cuyo capital invertido no exceda del equivalente a ciento treinta y cinco (135) salarios mínimos mensuales; y
c) Las empresas agrícolas y pecuarias cuyo capital invertido no exceda del equivalente a doscientos cincuenta (250) salarios mínimos mensuales.

Caso 7

Las empresas a que se refiere este artículo estarán obligadas a pagar a sus trabajadores, dentro de los primeros quince (15) días del mes de diciembre de cada año, una bonificación equivalente a por lo menos quince (15) días de salario.

Ver art. 175

Artículo 184.— Los patronos cuyas actividades no tengan fines de lucro estarán exentos del pago de la participación en los beneficios, pero deberán otorgar a sus trabajadores una bonificación de fin de año equivalente a por lo menos quince (15) días de salario.

Patronos sin fines de lucro

Ver art. 175

TITULO IV

De las Condiciones de Trabajo

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 185.— El trabajo deberá prestarse en condiciones que:

Condiciones de trabajo sanas

a) Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y síquico normal;
b) Les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita;
c) Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes; y
d) Mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias.

Artículo 186.— Los trabajadores y patronos podrán convenir libremente las condiciones en que deba prestarse el trabajo, sin que puedan establecerse entre trabajadores que ejecuten igual labor diferencias no previstas por la Ley; y en ningún caso serán inferiores a las fijadas por esta Ley o por la Convención colectiva. Convenios

Ver art. 206

Artículo 187.— El aprovechamiento del tiempo libre para la cultura, para el deporte y para la recreación estará bajo la protección del Estado. Las iniciativas de los patronos, de los trabajadores o de organizaciones públicas o privadas sin fines de lucro para tales objetivos, gozarán de los privilegios y exoneraciones que se establezcan por leyes especiales o reglamentos. Cultura, deportes...

Artículo 188.— El patrono deberá fijar anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso, en letras grandes, puestas en lugares visibles en el respectivo establecimiento o en cualquier otra forma aprobada por la Inspectoría del Trabajo. Carteles con los días de descanso

CAPITULO II

De la Jornada de Trabajo.

Artículo 189.— Se entiende por **jornada de trabajo** el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono y no puede disponer libremente de su actividad y de sus movimientos.

Se considera que el trabajador está a disposición del patrono desde el momento en que llega al lugar donde deba efectuar su trabajo, o donde deba recibir órdenes o instrucciones respecto al trabajo que se ha de efectuar en cada día, hasta que pueda disponer libremente de su tiempo y de su actividad. Comienzo y final de la jornada

Artículo 190.— Cuando por la naturaleza de la labor el trabajador no pueda ausentarse del lugar donde efectúe sus servicios durante las horas de reposo y de comidas, la duración de estos reposos y comidas será imputada como tiempo de trabajo efectivo a su jornada normal de trabajo. Horas de reposo y comidas

Artículo 191.— Se entenderá por labor cuya naturaleza no permite al trabajador ausentarse del lugar donde efectúe sus servicios, aquella cuya ejecución requiere su presencia en el sitio de trabajo o haga necesario mantenerse en él para atender órdenes del patrono o emergencias. Idem

Artículo 192.— La duración de las comidas y reposos en comedores establecidos por el patrono no se computará como tiempo efectivo de trabajo. Comedores

Tampoco se imputará como tiempo efectivo de trabajo la duración de los reposos y comidas de los trabajadores en la navegación marítima, fluvial, lacustre y aérea. **Navegación**

Artículo 193.— Cuando el patrono esté obligado legal o convencionalmente al transporte de los trabajadores desde un sitio determinado hasta el lugar de trabajo, se computará como jornada efectiva la mitad del tiempo que debe durar normalmente ese transporte; salvo que el sindicato y el patrono acuerden no imputarlo, mediante el pago de la remuneración correspondiente. **Transporte de los trabajadores**

Artículo 194.— Cuando la relación de trabajo se haya convenido a tiempo parcial o por una jornada menor a la permitida legalmente, el salario que corresponda al trabajador se considerará satisfecho cuando se dé cumplimiento a la alícuota respectiva, salvo acuerdo entre las partes más favorable al trabajador. **Salario por tiempo parcial: se reduce**

Artículo 195.— Salvo las excepciones previstas en esta Ley, la jornada diurna no podrá exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) semanales; la jornada nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias,ni de cuarenta (40) semanales; y la jornada mixta no podrá exceder de siete y media (7 1/2) horas por día, ni de cuarenta y dos (42) por semana. Duración de la jornada (Ver sentencia del Supremo del 6-7-01 limitando el trabajo nocturno a 35 horas semanales)

Se considera como **jornada diurna** la cumplida entre las 5:00 am y las 7:00 pm. **Tipos de jornada**

Se considera como **jornada nocturna** la cumplida entre las 7:00 pm y las 5:00 am.

Se considera como **jornada mixta** la que comprende períodos de trabajo diurnos y nocturnos.

Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro (4) horas, se considerará como jornada nocturna.

Parágrafo Unico.— El Ejecutivo Nacional podrá mediante resolución especial, determinar aquellas labores en las cuales podrá permitirse la prolongación de la jornada nocturna, pagándose dicha prolongación como trabajo extraordinario nocturno. **Facultad del Ejecutivo**

Artículo 196.— Por acuerdo entre el patrono y los trabajadores, podrá establecerse una jornada diaria hasta de nueve (9) horas sin que se exceda el límite semanal de cuarenta y cuatro (44) horas, para otorgar a los trabajadores dos (2) días completos de descanso cada semana. **Semana de 5 días**

Ver art. 206

Artículo 197.— El Ejecutivo Nacional podrá, en el Reglamento de esta Ley o por Resolución especial, fijar una jornada menor para aquellos trabajos que requieran un esfuerzo excesivo o se realicen en condiciones peligrosas o insalubres. **Jornada en labores especiales**

Ver art. 201

Artículo 198.— No estarán sometidos a las limitaciones establecidas en los artículos precedentes, en la duración de su trabajo: **Personas sin limitación de jornada: Directores, vigilantes, etc.**

a) Los trabajadores de dirección y de confianza;
b) Los trabajadores de inspección y vigilancia cuya labor no requiera un esfuerzo continuo;
c) Los trabajadores que desempeñan labores que requieran la sola presencia, o labores discontinuas o esencialmente intermitentes que implican largos períodos de inacción durante los cuales las personas que las ejecutan no tienen que desplegar actividad material ni atención sostenida, y sólo permanecen en sus puesto para responder a llamadas eventuales; y
d) Los que desempeñen funciones que por su naturaleza no están sometidos a jornada.

Los trabajadores a que se refiere este artículo no podrán permanecer más de once (11) horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esta jornada, a un descanso mínimo de una (1) hora.

Artículo 199.— Se podrá prolongar la duración normal del trabajo en las siguientes labores: **Prolongación de la jornada**

a) Trabajos preparatorios o complementarios que deban ejecutarse necesariamente fuera de los límites señalados al trabajo general de la empresa, explotación, establecimiento o faena;
b) Trabajos que por razones técnicas no pueden interrumpirse a voluntad, o tienen que llevarse a cabo para evitar el deterioro de las materias o de los productos o comprometer el resultado del trabajo;
c) Trabajos indispensables para coordinar la labor de dos (2) equipos que se relevan;
d) Trabajos exigidos por la elaboración de inventarios y balances, vencimientos, liquidaciones, finiquitos y cuentas;
e) Trabajos extraordinarios debidos a circunstancias particulares, tales como la necesidad de ejecutar o terminar una obra urgente o de atender exigencias del mercado, comprendido el aumento de la demanda del público consumidor en ciertas épocas del año; y
f) Trabajos especiales, como reparaciones, modificaciones o instalaciones de maquinarias nuevas, canalizaciones de agua o gas, líneas o conductores de energía eléctrica.

En la medida de lo posible, estas prolongaciones se cumplirán mediante la autorización de horas extraordinarias de trabajo, conforme a lo previsto por el Capítulo III de este Título.

En el caso del literal a) de este artículo, el Ejecutivo Nacional determinará las labores a que ellos se refieren y mientras no se haga esta determinación, se aplicarán los usos locales.

Artículo 200.— La duración normal de la jornada podrá prolongarse en las empresas, explotaciones, establecimientos o faenas cuya actividad se halle sometida a oscilaciones de temporada. Temporada alta y baja

El Ejecutivo Nacional determinará en el Reglamento:

a) Las empresas, explotaciones, establecimientos o faenas sometidas a oscilaciones de temporada; y
b) Las condiciones y límites en que se puede prolongar la jornada.

Artículo 201.— Cuando el trabajo sea necesariamente continuo y se efectúe por turnos, su duración podrá exceder de los límites diario y semanal siempre que el total de horas trabajadas por cada trabajador en un período de ocho (8) semanas, no exceda de dichos límites. Trabajos continuos

Ver art. 205

Artículo 202.— El límite de la jornada ordinaria podrá ser elevado en caso de accidente ocurrido o inminente o en caso de trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en las instalaciones, o en otros casos semejantes de fuerza mayor, pero solamente en la medida necesaria para evitar que la marcha normal de la empresa sufra una perturbación grave. Casos de emergencia

Ver art 210

Parágrafo Unico.— El trabajo que exceda de la jornada ordinaria se pagará como extraordinario. Pago extra

Artículo 203.— Los trabajadores podrán ser requeridos a trabajar por encima del límite de la jornada ordinaria para recuperar las horas de trabajo perdidas a causa de interrupciones colectivas del trabajo debidas a: Recuperación obligatoria de horas perdidas

1) Causas accidentales y casos de fuerza mayor; y
2) Condiciones atmosféricas.

En tales casos, la recuperación se efectuará conforme a las reglas siguientes:

a) Las recuperaciones no podrán hacerse sino durante un máximo de veinte (20) días cada año y deberán ser ejecutadas dentro de un plazo razonable; y
b) La prolongación de la jornada de trabajo no podrá exceder de una (1) hora diaria para cada trabajador.

Por el trabajo compensatorio de las horas perdidas, el trabajador percibirá la remuneración ordinaria correspondiente a dichas horas.

Artículo 204.— En los casos indicados en el artículo anterior, el patrono deberá participar al Inspector del Trabajo, dentro de las Participación a la Inspectoría

veinticuatro (24) horas contadas a partir del momento en que se establezca la prolongación, la naturaleza, causa y fecha de la interrupción colectiva, los trabajadores afectados, el número de horas de trabajo pérdidas y las modificaciones del horario.

Descansos durante la jornada

Artículo 205.— En los trabajos que no sean de proceso continuo, la jornada de trabajo deberá ser interrumpida cada día para un descanso de media hora, por lo menos, sin que pueda trabajarse más de cinco (5) horas continuas, salvo las excepciones previstas o autorizadas legalmente.

Convenios entre patronos y trabajadores

Ver art 196

Artículo 206.— Los límites fijados para la jornada podrán modificarse por acuerdo entre patronos y trabajadores, siempre que se establezcan previsiones compensatorias en caso de exceso, y a condición de que el total de horas trabajadas en un lapso de ocho (8) semanas no exceda en promedio de cuarenta y cuatro (44) horas por semana.

CAPITULO III

De las Horas Extraordinarias de Trabajo

Su pago: art. 155

Permiso de Inspectoría

Artículo 207.— La jornada ordinaria podrá prolongarse para la prestación de servicios en horas extraordinarias mediante permiso del Inspector del Trabajo. La duración del trabajo en horas extraordinarias estará sometida a las siguientes limitaciones:

Limitaciones

a) La duración efectiva del trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de diez (10) horas diarias salvo en los casos previstos por el Capítulo II de este Título; y
b) Ningún trabajador podrá trabajar más de diez (10) horas extraordinarias por semana, ni más de cien (100) horas extraordinarias por año.

Parágrafo Unico.— El Ejecutivo Nacional cuando sea necesario, previa consulta a las organizaciones sindicales interesadas, podrá modificar las limitaciones establecidas en este artículo respecto a determinadas actividades.

Solicitud a Inspectoría

Artículo 208.— Al serle dirigida una solicitud para trabajar horas extraordinarias, el Inspector del Trabajo podrá hacer cualquier investigación para conceder o negar el permiso a que se refiere el artículo anterior. El Inspector comunicará su decisión al patrono dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas del recibo de la solicitud.

Artículo 209.— Todo patrono llevará un registro donde anotará las horas extraordinarias utilizadas en su empresa, establecimiento, explotación o faena; los trabajos efectuados en esas horas; los trabajadores empleados en ellos; y la remuneración especial que haya pagado a cada trabajador. Registro de horas extras

Artículo 210.— En caso imprevisto y urgente debidamente comprobado, se podrá trabajar horas extraordinarias, de acuerdo con las disposiciones antes indicadas, sin previo permiso de la Inspectoría del Trabajo, a condición de que se lo notifique en el día hábil siguiente y de que se comprueben las causas que lo motivaron. Casos de urgencia

Ver art 202

CAPITULO IV

De los Días Hábiles para el Trabajo

Artículo 211.— Todos los días del año son hábiles para el trabajo con excepción de los feriados. Definición

Artículo 212.— Son días feriados, a los efectos de esta Ley: Días feriados: Cuáles son

a) Los domingos;
b) El 1º de enero, el Jueves y el Viernes Santos; el 1º de mayo y el 25 de diciembre;
c) Los señalados en la Ley de Fiestas Nacionales; y
d) Los que se hayan declarado o se declaren festivos por el Gobierno Nacional, por los Estados o por las Municipalidades, hasta un límite total de tres (3) por año.

Durante los días feriados se suspenderán las labores y permanecerán cerradas para el público las empresas, explotaciones y establecimientos, sin que se pueda efectuar en ellos trabajos de ninguna especie, salvo las excepciones previstas en esta Ley. Prohibición de trabajar

Artículo 213.— Se exceptúan de lo dispuesto en el artículo anterior las actividades que no puedan interrumpirse por alguna de las siguientes causas: Trabajo en días feriados

a) Razones de interés público;
b) Razones técnicas; y
c) Circunstancias eventuales.

Los trabajos a que se refiere este artículo serán determinados en la reglamentación de esta Ley. Queda también exceptuado de la prohibición general contenida en el artículo anterior el trabajo de vigilancia.

El trabajo en los detales de víveres se permitirá en los días feriados hasta las 12:00 m. — Venta de comida

En las poblaciones que no excedan de diez mil (10.000) habitantes y que sean el centro donde se provean regularmente los campesinos de los alrededores, se permitirá el trabajo en los detales de víveres y de mercancías hasta las 3:00 pm.

En caso de feria no será aplicable esta limitación. — Ferias

Parágrafo Unico.— En las ciudades donde para beneficio de los trabajadores sea conveniente autorizar la apertura de establecimientos de comercio en días feriados, se dictarán por el Ministerio del ramo las normas necesarias para su funcionamiento y se fijarán las medidas compensatorias para su personal. — Otras excepciones

Artículo 214.— En general, y sin perjuicio de las enumeraciones contenidas en los artículos anteriores, toda excepción al descanso obligatorio en días feriados se entenderá aplicable exclusivamente: — Interpretación restrictiva de las excepciones

a) A los trabajos que motiven la excepción; y
b) Al personal estrictamente necesario para la ejecución de esos trabajos.

Artículo 215.— Los días que sólo se hayan declarado festivos por ciertos Estados o Municipalidades no se considerarán como feri. dos respecto de los trabajadores de las empresas de transporte que presten sus servicios a través del territorio de aquellos Estados o Municipalidades y de otros en los cuales no se hayan declarado festivos tales días. — Fiestas locales — Transportistas

Artículo 216.— El descanso semanal será remunerado por el patrono a los trabajadores que presten servicios durante los días hábiles de la jornada semanal de trabajo en la empresa, con el pago de una cantidad equivalente al salario de un (1) día; igualmente será remunerado el día de descanso adicional semanal convenido por las partes conforme al artículo 196. — Pago del domingo — *Caso 9*

Cuando se trate de trabajadores a destajo o con remuneración variable, el salario del día feriado será el promedio de los devengados en la respectiva semana.

El trabajador no perderá ese derecho si durante la jornada semanal de trabajo en la empresa faltare un (1) día de su trabajo.

Artículo 217.— Cuando se haya convenido un salario mensual el pago de los días feriados y de descanso obligatorio estará comprendido en la remuneración, pero quienes prestaren servicios en uno (1) o más de esos días tendrán derecho a la remuneración correspondiente a aquellos días en los cuales trabajen y a un recargo del — Caso de sueldo mensual

cincuenta por ciento (50%), conforme a lo previsto por el artículo 154.

Artículo 218.— Cuando un trabajador hubiere prestado servicios en día domingo o en el día que le corresponda su descanso semanal obligatorio, por cuatro (4) o más horas, tendrá derecho a un (1) día completo de salario y de descanso compensatorio; y cuando haya trabajado menos de cuatro (4) horas, tendrá derecho a medio (1/2) día de salario y de descanso compensatorio. Estos descansos compensatorios deben concederse en la semana inmediatamente siguiente al domingo o día de descanso semanal obligatorio en que hubiere trabajado.

Pago y descanso compensatorio por trabajar domingos

Caso 9

Su pago: Art 154

Cuando el trabajo se efectúe en los días 1º de enero, Jueves y Viernes Santos, 1º de mayo y 25 de diciembre, los señalados en la Ley de Fiestas Nacionales y los declarados festivos por los Estados o Municipalidades, no habrá lugar a ese descanso compensatorio, salvo que alguno de estos días coincida con domingo o con su día de descanso semanal.

Idem en festividades

CAPITULO V

De las Vacaciones

Caso 14

Artículo 219.— Cuando el trabajador cumpla un (1) año de trabajo ininterrumpido para un patrono, disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de quince (15) días hábiles. Los años sucesivos tendrá derecho además a un (1) día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de quince (15) días hábiles.

Vacaciones: 15 días + 1 por cada año trabajado.
Salario base: art. 145
Feriados y domingos: art. 157
Desde el 1–5–91

A los efectos de la concesión del día adicional de vacación previsto en este artículo, el tiempo de servicio se empezará a contar a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley.

Parágrafo Unico.— El trabajador podrá prestar servicio en los días adicionales de disfrute a que pueda tener derecho conforme a su antigüedad, a su libre decisión. En este caso tendrá derecho al pago adicional de los salarios que se causen con ocasión del trabajo prestado.

Vacaciones trabajadas
Ver art. 226, 234

Artículo 220.— Si el patrono otorgare vacaciones colectivas a su personal mediante la suspensión de actividades durante cierto número de días al año, a cada trabajador se imputarán esos días a lo que le corresponda por concepto de sus vacaciones anuales de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior. Si de acuerdo con esta norma tuviere derecho a días adicionales de vacación, la oportunidad y forma de tomarlas se fijará como lo prevén las disposiciones de este Capítulo.

Vacaciones colectivas

Si el trabajador, para el momento de las vacaciones colectivas, no hubiere cumplido el tiempo suficiente para tener derecho a vacaciones anuales, los días correspondientes a las vacaciones colectivas serán para él de descanso remunerado y en cuanto excedieren al lapso vacacional que le correspondería, se le imputarán a sus vacaciones futuras.

Imputación a futuras vacaciones

Parágrafo Unico.— Cuando se trate de instituciones que, por las características del servicio que prestan o la naturaleza de sus actividades, deban permanecer abiertas y en funcionamiento durante todo el año, los trabajadores y los patronos podrán convenir un régimen de vacaciones colectivas escalonadas.

Vacaciones colectivas escalonadas

Caso 15

Artículo 221.— Si el trabajador recibe de su patrono comida o alojamiento o ambas cosas a la vez como parte de su remuneración ordinaria, tendrá derecho durante su vacación anual a continuar recibiéndolas o su valor en lugar de éstas, el cual será fijado por acuerdo entre las partes y en caso de desacuerdo por el Inspector del Trabajo, tomando en cuenta el costo de vida, el monto del salario y demás factores concurrentes.

Caso del salario en especie

Artículo 222.— El pago del salario correspondiente a los días de vacaciones deberá efectuarse al inicio de ellas.

Cuando haya de pagarse además la alimentación o alojamiento o ambas cosas, su pago se hará también al comienzo de las mismas.

Pago adelantado

Artículo 223.— Los patronos pagarán al trabajador en la oportunidad de sus vacaciones, además del salario correspondiente, una bonificación especial para su disfrute equivalente a un mínimo de siete (7) días de salario más un (1) día por cada año a partir de la vigencia de esta Ley hasta un total de veintiún (21) días de salario, cuando el trabajador no hubiere adquirido el derecho a recibir una bonificación mayor a la inicialmente prevista de siete (7) salarios. Si fuere el caso, de que el trabajador debe recibir en razón de su antigüedad una cantidad que exceda a los siete (7) salarios iniciales, recibirá la cantidad a que se haya hecho acreedor, sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo respecto de la bonificación adicional de un día de salario por año de servicio a partir de su vigencia.

Bonificación por vacaciones

Desde el 1-5-91

Artículo 224.— Cuando por cualquier causa termine la relación de trabajo sin que el trabajador haya disfrutado de las vacaciones a que tiene derecho, el patrono deberá pagarle la remuneración correspondiente.

Remuneración sustitutiva

Artículo 225.— Cuando la relación de trabajo termine por causa distinta al despido justificado antes de cumplirse el año de servicio, ya sea que la terminación ocurra durante el primer año o en los

Período menor de un año

siguientes, el trabajador tendrá derecho a que se le pague el equivalente a la remuneración que se hubiera causado en relación a las vacaciones anuales, de conformidad con lo previsto en los artículos 219 y 223 de esta Ley, en proporción a los meses completos de servicio durante ese año, como pago fraccionado de las vacaciones que le hubieran correspondido.

Pago fraccionado

Artículo 226.— El trabajador deberá disfrutar las vacaciones de manera efectiva.

Vacaciones cobradas trabajando

Mientras exista la relación de trabajo, el convenio mediante el cual el patrono paga la remuneración de las mismas sin conceder el tiempo necesario para que el trabajador las disfrute, lo dejará obligado a concederlas con su respectiva remuneración, sin que pueda alegar en su favor el hecho de haber cumplido anteriormente con el requisito del pago.

Ver art. 234, 219

Artículo 227.— El disfrute de las vacaciones anuales remuneradas del trabajador que preste servicios a dos (2) o más patronos, deberá concederse al cumplir el año de servicio ininterrumpido con el de la relación más antigua. Los demás patronos deberán otorgarle el descanso y pagarlo con el salario equivalente y proporcional a los meses completos que tuviese al servicio de cada uno de ellos. En este caso no se computarán dichas fracciones para la concesión de las vacaciones siguientes.

Trabajador para varios patronos

Artículo 228.— El servicio de un trabajador no se considerará interrumpido por sus vacaciones anuales, a los fines del pago de cotizaciones, contribuciones al Seguro Social o cualquiera otra análoga pagadera en su interés mientras preste sus servicios.

Pago de las cotizaciones

Artículo 229.— El goce de una (1) o dos (2) vacaciones anuales podrá posponerse a solicitud del trabajador para permitir la acumulación hasta de tres (3) períodos, cuando la finalidad de dicha acumulación sea conveniente para el solicitante.

Vacaciones acumuladas

Artículo 230.— La época en que el trabajador deba tomar sus vacaciones anuales será fijada por convenio entre el trabajador y el patrono. Si no llegasen a un acuerdo, el Inspector del Trabajo hará la fijación. Las vacaciones anuales no podrán posponerse más allá de seis (6) meses a partir de la fecha en que nació el derecho, salvo el caso de acumulación prevista en el artículo anterior. Los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia para que sus vacaciones coincidan con las de sus hijos, según el calendario escolar.

Vacaciones: Cuándo se toman

De menores: art. 260

Artículo 231.— En las vacaciones no podrá comprenderse el término del preaviso ni los días en que el trabajador esté incapacitado para el trabajo.

Días no vacacionables

Artículo 232.— No se considerará como interrupción de la continuidad del servicio del trabajador para el goce del derecho a las vacaciones legales remuneradas, su inasistencia al trabajo por causa justificada; pero la concesión de la vacación anual podrá ser pospuesta por un período equivalente a la suma de los días que no hubiere concurrido justificadamente a sus labores.

Se considerará como causa justificada de inasistencia al trabajo, para los efectos de este artículo, la ausencia autorizada por el patrono, la ausencia debida a enfermedad o accidente o a otras causas debidamente comprobadas.

Vacaciones cuando se faltó al trabajo

Artículo 233.— Los períodos de inasistencia al trabajo sin causa justificada, en cuanto totalicen siete (7) o más días al año, podrán imputarse al período de vacación anual a que tiene derecho el trabajador, siempre que el patrono le hubiere pagado el salario correspondiente a los días de inasistencia.

Idem

Artículo 234.— El trabajador que efectúe trabajo remunerado durante el curso de su vacación anual perderá su derecho a que se le pague el salario correspondiente al período de vacaciones.

Vacaciones trabajando
Art. 226

Artículo 235.— El patrono llevará un «Registro de Vacaciones» según lo establezca el Reglamento de esta Ley.

Registro

CAPITULO VI

De la Higiene y Seguridad en el Trabajo

Artículo 236.— El patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

Obligaciones del patrono

El Ejecutivo Nacional, en el Reglamento de esta Ley o en disposiciones especiales, determinará las condiciones que correspondan a las diversas formas de trabajo, especialmente en aquellas que por razones de insalubridad o peligrosidad puedan resultar nocivas, y cuidará de la prevención de los infortunios del trabajo mediante las condiciones del medio ambiente y las con él relacionadas.

Ver Ley de Prevención en el Trabajo (GO 38.236 del 26-Jul-05)

El Inspector del trabajo velará por el cumplimiento de esta norma y fijará el plazo perentorio para que se subsanen las deficiencias. en caso de incumplimiento, se aplicarán las sanciones previstas por la Ley.

Artículo 237.— Ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos sico-

Advertencia del peligro al trabajador

sociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido acerca de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieren causar a la salud, y aleccionado en los principios de su prevención.

Lugares de comer y dormir

Artículo 238.— Los trabajadores no deben hacer sus comidas en el propio sitio de trabajo, salvo cuando se trate de casos que no permitan separación del mismo. No se permitirá que los trabajadores duerman en el sitio de trabajo, salvo aquellos que por razones del servicio o de fuerza mayor deban permanecer allí.

Sillas para los empleados

Artículo 239.— En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos a establecimientos de otro orden, el patrono mantendrá un número suficiente de sillas a disposición de los trabajadores, con el objeto de que puedan utilizarlas en los ratos en que se interrumpa la atención sostenida al público.

Esta disposición será aplicada también a los trabajadores en establecimientos industriales, así como a los obreros en establecimientos comerciales, cuando lo permita la naturaleza de las funciones que presten.

Suministrar transporte al trabajador

Artículo 240.— Cuando el lugar de trabajo esté ubicado a treinta (30) o más kilómetros de distancia de la población más cercana, el patrono deberá suplir al trabajador el transporte para ir y venir de su habitación al lugar de trabajo, gratuitamente. A los efectos del cómputo de la jornada se aplicará lo dispuesto en el artículo 193 de esta Ley.

Suministrar vivienda al trabajador

Artículo 241.— Los patronos que ocupen habitualmente más de quinientos (500) trabajadores, cuyas labores se presten en lugar despoblado donde deban tener su residencia, a más de cincuenta (50) kilómetros de distancia de la población más cercana, deberán proveer a los trabajadores y a sus familiares inmediatos de habitaciones higiénicas que reúnan los requisitos de habitabilidad y ofrezcan por lo menos diez (10) metros cuadrados por persona.

Puesto de socorro

Artículo 242.— Los patronos comprendidos en el artículo anterior deberán además sostener a su costo:

a) Un puesto de primeros auxilios suficientemente provisto para atender a la primera curación de accidentados y enfermos y para combatir las endemias locales, con los medicamentos necesarios para la prevención y curación, incluyendo los sueros para mordeduras de serpientes en zonas rurales y otros semejantes; y

Médico y farmacia

b) Un médico y un farmacéutico por cada cuatrocientos (400) trabajadores o fracción mayor de doscientos (200).

Escuelas

Artículo 243.— Los patronos que tengan a su servicio más de mil (1.000) trabajadores deberán sostener establecimientos de educación básica para los hijos de sus trabajadores, cuando no los hubiere en sitios cercanos al lugar de trabajo, en la proporción y condiciones que fijen de mutuo acuerdo los ministerios de los ramos de educación y del trabajo.

Atención hospitalaria

Artículo 244.— Los patronos que ocupan más de mil (1.000) trabajadores cuyas labores se presten en lugar distante a más de cien (100) kilómetros de una ciudad que tenga servicios hospitalarios, o a más de cincuenta (50), cuando no pueda recurrirse a esos servicios en caso de necesidad por no existir medios de comunicación que lo permitan, deberán sostener un establecimiento o centro de salud dotado de todos los elementos requeridos para la atención médica, quirúrgica o farmacéutica según lo determinen las autoridades sanitarias, en conformidad con la legislación respectiva.

Becas

Artículo 245.— Los patronos què ocupen más de doscientos (200) trabajadores deberán sostener becas para seguir estudios técnicos, industriales o prácticos relativos a su oficio, en centros de instrucción especiales, nacionales o extranjeros, otorgadas a un trabajador o hijo de trabajador por cada doscientos (200) trabajadores a su servicio, designado por los trabajadores mismos o por el patrono, en atención a sus aptitudes, cualidades y aplicación al trabajo.

Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trab. del 31-Dic-76

Ley de Prevención y Medio Ambiente en el Trabajo de 2005 - Caso 21

Artículo 246.— Las condiciones de higiene, seguridad en el trabajo y la prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo se regirá además por las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica que rige la materia.

TITULO V

Regímenes Especiales

La Ley del Menor (Lopna) deroga algunos artículos. Ver también Res. 807 (GO 37.037 del 15-Sep-00)

CAPITULO I

Del Trabajo de los Menores y de los Aprendices

Menores de 14 años: no trabajan

Artículo 247.— Se prohibe el trabajo de menores que no hayan cumplido catorce (14) años de edad, en empresas, establecimientos, explotaciones industriales, comerciales o mineras. La infracción de esta norma acarreará las sanciones legales, pero en ningún caso el menor perderá su derecho a las remuneraciones y prestaciones que por el trabajo realizado corresponderían a una persona hábil.

Parágrafo Primero.— El Instituto Nacional del Menor, y en su defecto las autoridades del Trabajo, podrán autorizar en determinadas circunstancias debidamente justificadas, el trabajo de menores de catorce (14) años y mayores de doce (12), a condición de que efectúen labores adecuadas a su estado físico y de que se les garantice la educación.

Autorización a menores de 14 años para trabajar

Parágrafo Segundo.— El Ejecutivo Nacional podrá decretar la fijación de una edad mínima más alta en las ocupaciones y en las condiciones que juzgue pertinentes en interés del menor.

El Instituto Nacional del Menor y el Ministerio del ramo del trabajo supervisarán el cumplimiento de las condiciones que aquí se determinan.

Facultades del Ejecutivo

Artículo 248.— Los menores que tengan más de catorce (14) años pero menos de diez y seis (16) pueden desarrollar labores enmarcadas dentro de las disposiciones de esta Ley, ejercer las acciones correspondientes y celebrar contratos de trabajo, previa autorización de su representante legal; a falta de éste, la autorización deberá ser otorgada por el Juez de Menores, el Instituto Nacional del Menor o la primera autoridad civil.

Cuando el menor habite con su representante legal o existan indicios suficientes, se presumirá que ha sido autorizado por éste, salvo manifestación expresa en contrario.

Menores de 16 años. Autorización

Ver Ley del Menor (Lopna) y Res. 807 (GO 37.037 del 15-Sep-00)

Artículo 249.— Se prohibe el trabajo de menores en minas, en talleres de fundición, en labores que acarreen riesgos para la vida o para la salud, y en faenas superiores a sus fuerzas, o que impidan o retarden su desarrollo físico y normal. (1)

Labores insalubres

Artículo 250.— Se prohibe el trabajo de menores en labores que puedan perjudicar su formación intelectual y moral, o en detales de licores.

No se considerarán detales de licores, para el mencionado efecto, los hoteles, restaurantes, comedores de buques y aeronaves y demás establecimientos y lugares análogos.

Labores malsanas

Artículo 251.— Los menores de diez y seis (16) años no podrán trabajar en espectáculos públicos, en películas, en teatros, en programas de radio o televisión, en mensajes comerciales de cine, radio, televisión y publicaciones de cualquier índole, sin la autorización de su representante legal y del Instituto Nacional del Menor, o, en su defecto, de la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción. En el caso de menores de catorce (14) años, el Instituto Nacional del Menor, para permitir las actividades mencionadas, deberá efectuar el estudio de cada caso. Cuando se lo autorice, el Inspector del Trabajo, asesorado

Trabajo en espectáculos públicos

(1) Creemos quiso decir "físico y moral". El autor.

por el Instituto Nacional del Menor fijará límites a la duración diaria del esfuerzo y señalará las condiciones indispensables para que el menor no sufra perjuicios en su salud física y moral.

Certificado médico

Artículo 252.— Ningún menor podrá ser admitido al trabajo sin que esté provisto de un certificado expedido por los servicios médicos oficiales que acredite su capacidad mental y física para las labores que deberá realizar. Este certificado será expedido gratuitamente por los servicios médicos del Ministerio del ramo, donde éstos existieren, o en su defecto, por los del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social.

Exámenes médicos

Artículo 253.— Los menores trabajadores serán sometidos periódicamente a examen médico. En caso de que la labor que realicen menoscabe su salud o dificulte su desarrollo normal, no podrán continuar desempeñando dicha labor, y el patrono, además de los gastos de recuperación, deberá facilitarles un trabajo adecuado.

Jornada laboral

Artículo 254.— La jornada de trabajo de los menores de diez y seis (16) años no podrá exceder de seis (6) horas diarias y deberá dividirse en dos (2) períodos, ninguno de los cuales será mayor de cuatro (4) horas. Entre esos dos (2) períodos, los menores disfrutarán de un descanso no menor de dos (2) horas, durante el cual deberán retirarse del lugar de trabajo. El trabajo semanal no podrá exceder de treinta (30) horas.

Idem

Artículo 255.— Cuando se trate de labores esencialmente intermitentes o que requieran la sola presencia, los menores de diez y seis (16) años podrán permanecer en su trabajo hasta un límite de ocho (8) horas diarias, pero tendrán derecho dentro de ese período a un descanso mínimo de una (1) hora.

Servicio doméstico de menores

Artículo 256.— Los menores que presten servicios en labores domésticas gozarán diariamente de un descanso continuo no menor de doce (12) horas.

Menos de 18 años

Artículo 257.— La jornada de trabajo de los menores de diez y ocho (18) años sólo podrá prestarse en las horas comprendidas entre las seis (6:00) de la mañana y las siete (7:00) de la noche.

Excepción

Parágrafo Unico.— Por razones especiales podrán autorizarse excepciones a la prohibición del trabajo nocturno del menor, cuando se juzguen convenientes por los organismos tutelares del menor en colaboración con el Inspector del Trabajo.

Igualdad de salario

Artículo 258.— No se podrá establecer diferencia en la remuneración del trabajo de los menores hábiles respecto de los demás trabajadores, cuando la labor de éstos se preste en condiciones iguales a las de aquéllos.

Artículo 259.— No se podrá estipular la remuneración de los menores por unidad de obra, a destajo o por piezas. En caso de infracción, el Inspector del Trabajo fijará el monto de la remuneración, tomando en cuenta la índole de trabajo que realice el menor y los tipos de salario corrientes en la localidad. Prohibición de destajo

Artículo 260.— El derecho a las vacaciones anuales se ejercerá por los menores que trabajan, en los meses de vacaciones escolares. Cuando no coincida el derecho a las mismas con uno de esos períodos, el patrono adelantará su concesión hasta por un término de tres (3) meses. Si todavía así no fuere posible, podrá retrasarse el otorgamiento hasta por un (1) mes más del término previsto en el artículo 230 de esta Ley. Fecha de las vacaciones

Artículo 261.— Los patronos que empleen menores estarán obligados a concederles las facilidades adecuadas y compatibles con las necesidades del trabajo para que puedan cumplir sus programas escolares y asistir a escuelas de capacitación profesional. Permiso para ir a clase

Artículo 262.— Toda persona que emplee menores en el servicio doméstico estará en la obligación de notificarlo al Instituto Nacional del Menor y a la Inspectoría del Trabajo dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la contratación, y aquéllos deberán cerciorarse de que el menor reciba la educación debida y de que la prestación del servicio se cumpla en condiciones satisfactorias. Servicio doméstico

Artículo 263.— Todo menor que preste trabajo dependiente deberá estar provisto de una libreta que suministrará el Ministerio del ramo, en la cual se indicarán los siguientes datos: Libreta de trabajo

a) Nombres del menor y de sus padres o representante legal, número de su cédula de identidad y residencia;
b) Horario de trabajo, naturaleza de su labor y salario; y
c) Fecha de nacimiento.

Artículo 264.— Los menores que laboran de manera independiente, tales como vendedores ambulantes, limpiabotas, pregoneros y otros serán provistos por el Ministerio del ramo del trabajo de un carnet que, además de los requisitos establecidos en el artículo anterior, señale la escuela donde estudia y su respectivo horario de clases. Pregoneros, limpiabotas, etc. Carnet

Artículo 265.— Toda empresa, explotación o establecimiento industrial o comercial que contrate menores deberá llevar un libro de registro con indicación de los siguientes datos: Libro de Registro de menores

a) Nombre del menor;

b) Fecha de nacimiento;
c) Nombre de los padres o del representante legal;
d) Residencia;
e) Naturaleza de la labor;
f) Horario de trabajo;
g) Salario;
h) Certificado de aptitud;
i) Grado de instrucción;
j) Escuela a que asiste el menor; y
k) Cualquier otro que el Ejecutivo determine en el Reglamento de esta Ley o por Resoluciones Especiales.

Formación profesional

Artículo 266.— Las relaciones laborales de los menores sometidos a formación profesional se regirán por las disposiciones de esta Ley y de su reglamentación.

Aprendices: Definición

Artículo 267.— Se considerarán **aprendices** los menores sometidos a formación profesional sistemática del oficio en el cual trabajen y sin que previamente a su colocación hubiesen egresado de cursos de formación para dicho oficio.

Situación del aprendiz

Artículo 268.— Cuando el patrono, en virtud de disposiciones legales, deba contratar menores como aprendices, la relación de trabajo se mantendrá por el tiempo del aprendizaje salvo que las partes decidan continuarla, caso en el cual ésta se convertirá en una relación de trabajo por tiempo indeterminado y producirá todos sus efectos desde la fecha en que se inició el aprendizaje hasta su terminación.

Formación voluntaria por patrono

Ley INCE

Artículo 269.— Con autorización de los Ministerios que tengan a su cargo los ramos del trabajo y educación, los aprendices que reciban formación por parte del patrono serán considerados a los efectos de cumplir con el número que en virtud de disposición legal deban tener las empresas.

Notificación

Artículo 270.— Los patronos que empleen aprendices deberán notificarlo a la Inspectoría del Trabajo, con señalamiento de sus nombres, edades, ocupaciones, horario de trabajo, salario que devenguen y demás datos pertinentes.

Jornada de trabajo

Artículo 271.— Se considerará como parte de la jornada de trabajo de los aprendices el tiempo requerido para el aprendizaje correspondiente, siendo entendido que la organización y horario de estos estudios deberá establecerse de manera que no afecten el desenvolvimiento ordinario y las normas de trabajo de la empresa.

Otras leyes

Artículo 272.— Las disposiciones consagradas en esta Ley no

menoscaban las contenidas en la Ley Tutelar del Menor y en la Ley y Reglamento del Instituto Nacional de Cooperación Educativa, ni las atribuciones inherentes a los funcionarios allí previstos. INCE

Artículo 273.— La infracción de las disposiciones protectoras del trabajo de menores contenidas en esta Ley podrá ser denunciada por cualquier ciudadano, ante el Ministerio del ramo del trabajo, el Instituto Nacional del Menor o la autoridad civil. Denuncia pública

CAPITULO II

De los Trabajadores Domésticos

Artículo 274.— Se entienden por **trabajadores domésticos** los que prestan sus labores en un hogar o casa de habitación o a una persona determinada, para su servicio personal o el de su familia, tales como choferes particulares, camareros, cocineros, jardineros, niñeras, lavanderas, y de otros oficios de esta misma índole. Trabajadores domésticos: Definición

Parágrafo Unico.— Si el trabajador contratado como doméstico labora indistintamente en el hogar del patrono y en la empresa, establecimiento, explotación o faena que éste administra, será considerado como trabajador de la empresa. Trab. mixtos

Artículo 275.— Los trabajadores domésticos que habiten en la casa donde prestan sus servicios no estarán sujetos a horario, ni a las disposiciones de los Títulos II, III y IV de esta Ley. Su trabajo será determinado por la naturaleza de su labor y deberán tener un descanso absoluto mínimo continuo de diez (10) horas. Los trabajadores domésticos que no habiten en la casa donde prestan sus servicios estarán sujetos a la jornada normal de trabajo, de acuerdo con los artículo 195 y 205. Horario Jornada

Artículo 276.— Los trabajadores domésticos gozarán de un (1) día de descanso, por lo menos, cada semana. Descanso

Artículo 277.— Los trabajadores domésticos que hayan prestado servicios ininterrumpidos en un hogar o casa de habitación, tendrán derecho a un vacación anual de quince (15) días continuos con pago de salario. La oportunidad de la vacación se fijará de mutuo acuerdo con el patrono. Vacaciones

Artículo 278.— Los trabajadores domésticos tendrán derecho a una prima de navidad en la primera quincena de diciembre, conforme a las reglas siguientes: Aguinaldo de Navidad

a) Después de tres (3) meses de servicio, de cinco (5) días de salario;
b) Después de seis (6) meses de servicio, de diez (10) días de salario; y
c) Después de nueve (9) meses de servicio, de quince (15) días de salario

Despido
Renuncia
Preaviso

Artículo 279.— Cualquiera de las partes puede poner término a la relación de trabajo, pero dando a la otra un aviso con quince (15) días de anticipación o abonándole el equivalente a quince (15) días de sueldo. No obstante, el patrono puede hacer cesar sin aviso previo los servicios, pagándole al trabajador doméstico solamente los días servidos, en los casos de abandono, falta de probidad, honradez o moralidad, falta de respeto o maltratos a las personas de la casa y en los de desidia manifiesta en el cumplimiento de sus deberes.

Enfermedad contagiosa

Artículo 280.— Toda enfermedad contagiosa de alguna de las personas que habitan en la casa da derecho a poner fin a la relación de trabajo sin previo aviso. El patrono tendrá la obligación de trasladar al trabajador enfermo a un establecimiento asistencial donde le puedan prestar la atención debida.

Parágrafo Unico.— Las enfermedades contagiosas a que se refiere este artículo son las que señalan las normas sanitarias sobre denuncia obligatoria y cualesquiera otras que involucren un peligro serio para la salud de las personas que habiten en la casa.

Indemnización por despido

Artículo 281.— En caso de terminación de la relación de trabajo por razón del despido injustificado o retiro justificado, por vencimiento del término en caso de contratos por tiempo determinado, o por otra causa ajena a su voluntad los trabajadores domésticos tendrán derecho a una indemnización equivalente a la mitad de los salarios que hayan devengado en el mes inmediato anterior por cada año de servicio prestado.

15 días por año

En caso de que el trabajo hubiese sido contratado a destajo, por piezas o por tarea, la base de dicha indemnización será la mitad del salario promedio mensual devengado por el trabajador en los tres (3) meses anteriores.

Desde el 1-5-91

A los efectos del pago de la indemnización prevista en este artículo, el tiempo de servicio se empezará a contar a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley.

CAPITULO III

Del Trabajo de los Conserjes

Caso 18

Conserjes: Definición

Artículo 282.— Los conserjes, a saber, los trabajadores que tienen a su cargo la custodia de un inmueble, la atención, el aseo y el

mantenimiento del mismo estarán bajo la protección de esta Ley, salvo lo dispuesto en el capítulo III del Título III, pero se les aplicará lo previsto en el aparte final del artículo 183. No tienen utilidades. Art. 183: 15 días aguinaldo

Artículo 283.— No se considerarán conserjes los trabajadores que proporcionen únicamente servicios de vigilancia y custodia de inmuebles, ni quienes realicen labores de atención y limpieza en oficinas o dependencias particulares o en áreas comunes. No son conserjes Vigilantes Limpieza

Artículo 284.— El ayudante del conserje en las tareas de limpieza, custodia y servicios accesorios del inmueble se considerará trabajador de conserjería, de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Ayudante del conserje

Artículo 285.— El conserje deberá tener normalmente un reposo mínimo de nueve (9) horas consecutivas a partir de las diez (10:00) de la noche. Descanso nocturno

Artículo 286.— Para garantizar el goce de las vacaciones, las labores del conserje deberán ser desempeñadas durante las mismas, por un suplente que será remunerado por el patrono. Suplente

Artículo 287.— El patrono deberá proveer al conserje de los implementos y útiles indispensables para el desempeño de sus labores. Utiles de limpieza, etc.

Artículo 288.— Cuando el patrono proporcione al conserje habitación en el inmueble donde preste sus servicios, aquélla deberá reunir las condiciones higiénicas de habitabilidad indispensables. El valor estimado de lo que correspondería al canon de arrendamiento se computará como parte del salario. Cuando las partes no se hayan acordado sobre la fecha a desocupar la habitación, el Inspector del Trabajo, o en su defecto la primera autoridad civil del Municipio o Parroquia, la fijará prudencialmente. A la terminación de la relación de trabajo, el conserje deberá entregar la habitación en las mismas condiciones en que la recibió. Vivienda

Desocupación

Artículo 289.— En los edificios de apartamentos destinados a viviendas multifamiliares y/u oficinas deberá construirse obligatoriamente una vivienda para el conserje, de acuerdo a las normas de higiene y seguridad pertinentes. En tales edificios no podrá alterarse el destino originario de la vivienda en perjuicio del trabajador. Vivienda obligatoria

Artículo 290.— El conserje deberá ser provisto por el patrono de una libreta expedida por el Inspector del Trabajo que contendrá los datos siguientes: Libreta de trabajo

a) Nombre, nacionalidad, estado civil y número de la cédula de identidad del conserje:

b) Nombre y demás datos de identificación del administrador y del propietario del inmueble y su dirección;
c) Ubicación del inmueble;
d) Fecha de ingreso al trabajo y salario devengado, con indicación de si se concede habitación;
e) Señalamiento de los días de descanso semanal;
f) Modalidades de trabajo convenidas; y
g) Firma del patrono y del conserje.

Dicha libreta será de carácter personal y en ella se anotarán también los períodos de vacaciones disfrutados.

CAPITULO IV

De los Trabajadores a Domicilio

Trabajador a domicilio: Definición

Artículo 291.— Toda persona que en su habitación, con ayuda de miembros de su familia o sin ella, ejecuta un trabajo remunerado bajo la dependencia de uno o varios patronos pero sin su vigilancia directa, utilizando materiales o instrumentos propios o suministrados por el patrono o su representante, es **trabajador a domicilio** y estará amparado por las disposiciones contenidas en los artículos siguientes.

Miembros de la familia

Artículo 292.— A los efectos del artículo anterior, se entenderá por miembros de la familia del trabajador a domicilio toda persona ligada al mismo por parentesco de consanguinidad, de afinidad o de adopción, que conviva con él y se encuentre a su cargo.

Trabajador con materiales propios

Artículo 293.— Cuando una persona, con cierta regularidad o de manera habitual, vende a otra materiales a fin de que ésta los elabore o confeccione en su habitación para luego adquirirlos por una cantidad determinada, se considera patrono y la otra trabajador a domicilio.

Jornada y horarios

Artículo 294.— A los trabajadores a domicilio, dada la naturaleza especial de sus labores, no se les aplicarán las disposiciones de esta Ley sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno.

Monto del salario

Artículo 295.— El salario del trabajador a domicilio no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que presta servicios en el local del patrono.

Idem

Artículo 296.—En los casos en que el patrono utilice solamente

trabajadores a domicilio, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.

Libro de registro del patrono

Artículo 297.— Todo patrono que contrate trabajadores a domicilio deberá llevar un libro de registro, con indicación de los siguientes datos:

a) Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y dirección de la habitación o local donde ejecute el trabajo;
b) Naturaleza de la labor que realiza;
c) Fecha de comienzo de su contrato;
d) Forma, monto y fecha del pago del salario;
e) Días y horas para entrega y recepción del trabajo; y
f) Familiares del trabajador que colaboran con él.

Inscripción en la Inspectoría

Artículo 298.— Los patronos que utilicen trabajadores a domicilio deberán inscribirse en el "Registro de Patronos de Trabajadores a Domicilio", que se llevará en cada Inspectoría del Trabajo.

En este registro se hará constar el nombre y dirección del patrono, la clase o naturaleza de la labor que realiza el trabajador y cualquier otro dato que señalen las autoridades del ramo del Trabajo.

Libreta del trabajador

Artículo 299.— Todo trabajador a domicilio deberá estar provisto de una libreta que le suministrará gratuitamente su patrono, sellada y firmada por el Inspector del Trabajo y la cual contendrá los siguientes datos:

a) Nombre, nacionalidad, edad, sexo y estado civil del trabajador y dirección donde presta el servicio;
b) Días y horas para la entrega y recepción del trabajo; y
c) Forma, monto y fecha del pago del salario.

La falta de la libreta no priva al trabajador de los derechos que le correspondan de conformidad con esta Ley.

Cartel de las tarifas

Artículo 300.— Los patronos de trabajadores a domicilio deberán fijar en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo, las tarifas de salarios que paguen por esas labores.

Facultades del Ministero de Trabajo

Artículo 301.— El Ministerio del ramo, cuando considere que la realización de determinadas labores por el sistema de trabajo a domicilio resulte perjudicial a los trabajadores, podrá, por Resoluciones especiales, previas las investigaciones del caso, adoptar las medidas que estime convenientes.

Podrá también cuando el trabajo a domicilio sea consecuencia de nuevos sistemas operacionales derivados del progreso tecnológico,

dictar uno o varios reglamentos especiales aplicables a las relaciones laborales correspondientes.

CAPITULO V

Del Trabajo de los Deportistas Profesionales

Deportistas protegidos por esta Ley

Artículo 302.— Los deportistas que actúen con carácter profesional, mediante una remuneración y bajo la dependencia de otra persona, empresa o entidad deportiva se considerarán trabajadores.

Igualmente serán considerados deportistas los directores técnicos, entrenadores y preparadores físicos, cuando presten sus servicios en las condiciones señaladas.

Contrato escrito

Artículo 303.— En el contrato de trabajo que suscriban los deportistas, el cual deberá hacerse por escrito, se establecerán expresamente todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo y, especialmente, el régimen de cesiones, traslados o transferencias a otras entidades o empresas.

Cesiones a otro equipo

Artículo 304.— Cuando las cesiones, traslados o transferencias produzcan beneficios económicos para el patrono, el trabajador tendrá derecho a una participación equitativa de una cantidad no menor del veinticinco por ciento (25%) de dicho beneficio.

Ver art. 312

El Ministerio del ramo, por Resolución especial, determinará las condiciones conforme a las cuales se ejercerá este derecho.

Clases de contrato de trabajo

Artículo 305.— La relación de trabajo de los deportistas profesionales puede ser por tiempo determinado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos, competencias o partidos. A falta de estipulación expresa, la relación de trabajo será por tiempo indeterminado.

Jornada máxima

Artículo 306.— La jornada de trabajo de los deportistas profesionales estará sujeta a las modalidades y características de la respectiva actividad. El tiempo requerido para el entrenamiento se reputará como parte de la jornada, la cual no podrá exceder de cuarenta y cuatro (44) horas semanales.

En caso de que se exceda la jornada semanal, el patrono establecerá compensaciones especiales.

Descanso semanal

Artículo 307.— Cuando los deportistas profesionales, por la índole de sus labores, no disfruten del descanso semanal en día domingo, la empresa o entidad deportiva a la cual prestan sus servicios deberá concederles el correspondiente día de descanso compensatorio.

Artículo 308.— A los deportistas profesionales, dada la naturaleza especial de sus labores, no se les aplicarán las disposiciones de esta Ley sobre horas extraordinarias, trabajo nocturno y tiempo de transporte. Horas extras, nocturnas y transporte

Artículo 309.— Cuando las labores de los deportistas profesionales tengan que ejecutarse fuera de la sede de la empresa o entidad, los gastos de traslado, alimentación, seguro contra accidentes y otros inherentes a su actividad, serán por cuenta exclusiva del patrono. Gastos de viaje

Artículo 310.— Las relaciones de trabajo de los deportistas profesionales se regirán por las normas de este Capítulo y de los convenios y acuerdos con organizaciones deportivas de otros países que no colidan con el ordenamiento jurídico vigente en Venezuela. Convenios internacionales

Artículo 311.— El salario que reciban los trabajadores deportistas podrá estipularse por unidad de tiempo, para uno o varios eventos, partidos o funciones, o para una o varias temporadas. Forma del salario

Artículo 312.— Los deportistas profesionales podrán oponerse a su transferencia a otra empresa, equipo o club, cuando exista causa que justifique su oposición. Cesiones
Ver art. 304

Artículo 313.— No constituye violación al principio de igualdad salarial, la disposición que estipule salarios diferentes para trabajos iguales, por razón de la categoría de los eventos, partidos o funciones de los equipos o de la experiencia y habilidad de los trabajadores. Igualdad salarial

Artículo 314.— Queda prohibido a los trabajadores deportistas todo maltrato de palabra o de obra a los jueces o árbitros de los eventos o partidos, a sus compañeros de trabajo o a los jugadores contrarios. Maltrato

CAPITULO VI

De los Trabajadores Rurales

Artículo 315.— Se entiende por **trabajador rural** el que presta servicio en un fundo agrícola o pecuario en actividades que sólo pueden cumplirse en el medio rural. No se considerará trabajador rural al que realice labores de naturaleza industrial o comercial o de oficina, aun cuando las ejecute en un fundo agrícola o pecuario. Trab. rural: Definición

Artículo 316.— Los trabajadores rurales pueden ser permanentes, temporeros y ocasionales

Clases de trabajadores

Se entiende por:

a) Trabajadores **permanentes**, aquellos que en virtud de su contrato expreso o tácito, o por la naturaleza de la labor que deban realizar, están obligados a prestar sus servicios en el fundo por un período continuo no menor de seis (6) meses cada año, sea cual fuere el número de días que en la semana presten sus servicios y siempre que lo hagan para un solo patrono;
b) Trabajadores **temporeros**, aquellos que prestan sus servicios por lapsos que demarcan la labor que deban realizar, ya sea la cosecha, la limpia del fundo, u otra actividad semejante; y
c) Trabajadores **ocasionales**, aquellos que sólo prestan sus servicios accidentalmente en el fundo en determinadas épocas del año y no están comprendidos en ninguna de las anteriores categorías

Despido: Ver arts. 112 a 115

Artículo 317.— El ochenta por ciento (80%) por lo menos de los trabajadores rurales al servicio de un patrono deberá ser venezolano. Cuando se trate de explotaciones rurales, integradas por inmigrantes o por mano de obra extranjera, la Inspectoría del Trabajo respectiva podrá autorizar el funcionamiento de la explotación y la reducción temporal del porcentaje. En tiempo de cosecha, o si hubiere escasez de mano de obra, el Inspector del Trabajo podrá autorizar la contratación de braceros extranjeros por encima del porcentaje legal, por el tiempo que se determine.

Nacionalidad

Artículo 318.— El patrono que utilice en su fundo más de veinte (20) trabajadores permanentes estará obligado a llevar una libreta o libro en el que se determine el salario que se paga a cada trabajador y se especifiquen claramente las deudas que los trabajadores contraigan por avances de dinero y los abonos que los trabajadores hagan a sus cuentas respectivas. El Inspector del Trabajo podrá revisarlo cuando lo juzgue conveniente.

Libro de salarios

Artículo 319.— Si en el arreglo de cuentas de los trabajadores rurales, el patrono perjudicare a éstos, perderá su derecho a cobrarles la deuda que tuvieren en el expresado arreglo de cuentas.

Enredos en las cuentas

Artículo 320.— Cuando los trabajadores rurales tuvieren parcela cultivada a sus expensas y se pidiere su desalojo, el patrono deberá pagar al trabajador el valor de los productos, cultivos o

Conucos en la finca

mejoras que queden en el fundo y hubieren sido hechos a expensas del trabajador, cuando termine la relación de trabajo, aun cuando haya sido despedido por causa justificada.

Daños del patrono

Artículo 321.— Si el trabajador ha ocasionado perjuicios materiales al patrono, éste puede retener los frutos o el valor de las mejoras hasta el monto del daño sufrido. El funcionario del Trabajo de la jurisdicción donde esté ubicado el fundo resolverá administrativamente en los casos en que las partes no logren ponerse de acuerdo.

Labores urgentes

Artículo 322.— Durante los días feriados, el trabajador rural estará obligado a realizar aquellas labores que por su urgencia o por las peculiaridades de la explotación no sean susceptibles de aplazamiento.

Vacaciones

Artículo 323.— Los trabajadores rurales permanentes gozarán anualmente de vacaciones remuneradas, siempre que en el año hubieren prestado servicios durante no menos de las dos terceras (2/3) partes de los días hábiles, salvo en caso de enfermedad o permisos autorizados por el patrono o su representante.

Vacaciones familiares

Artículo 324.— Los miembros de una familia que trabajen en una misma explotación rural tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en el mismo período si así lo desearen y no resultare perjudicial para la actividad que tengan a su cargo.

Jornada máxima

Artículo 325.— La duración del trabajo ordinario en la agricultura y en la cría no excederá de ocho (8) horas por día ni de cuarenta y ocho (48) horas por semana.

Sin embargo, cuando la naturaleza de la labor así lo exija, la jornada de trabajo podrá elevarse por el tiempo que duren las circunstancias que motivan esa elevación, sin exceder de sesenta (60) horas semanales.

En estos casos el patrono, a requerimiento de las autoridades del Trabajo, deberá comprobar debidamente las causas que motivaron la elevación de la jornada.

El trabajador que desempeñe un puesto de vigilancia, de dirección o de confianza, el que desempeñe labores esencialmente intermitentes o que requieran la sola presencia y el que cumpla funciones que por su naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo, podrá permanecer hasta un máximo de doce (12) horas diarias en su trabajo, y tendrá derecho dentro de ellas a un descanso mínimo de una (1) hora.

Jornada nocturna

Artículo 326.— Para el trabajo rural se considera como jornada nocturna la cumplida entre las seis de la tarde (6:00 pm) y las cuatro de la mañana (4:00 am).

CAPITULO VII

Del Trabajo en el Transporte

Sección Primera

Del Trabajo en el Transporte Terrestre

Disposiciones aplicables

Artículo 327.— El trabajo de los conductores y demás trabajadores que presten servicio en vehículos de transporte urbano o interurbano, sean estos públicos o privados, de pasajeros, de carga o mixtos, se regirá por las disposiciones de esta Sección además de las contenidas en esta Ley que les sean aplicables, en cuanto aquéllas no las modifiquen.

Fiestas locales
Ver art. 215

Jornada máxima

Artículo 328.— La jornada de trabajo en el transporte terrestre se establecerá preferentemente en la convención colectiva o por Resolución conjunta de los Ministerios de los ramos del trabajo y de transporte y comunicaciones.

Salario

Artículo 329.— El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, por viaje, por distancia, por unidad de carga o por un porcentaje del valor del flete, siempre que dicha estipulación no viole el límite máximo de la jornada, ni infrinja normas de seguridad.

Parágrafo Primero.— Cuando el salario se haya estipulado por viaje, si éste sufriere retardo o prolongación en su duración por causa que no le sea imputable, el trabajador tendrá derecho a un aumento proporcional de su salario, pero no podrá disminuírsele si el tiempo de viaje se reduce.

Comida y cama

Parágrafo Segundo.— En el transporte extraurbano, el patrono deberá pagarle al trabajador los gastos de comida y alojamiento que deba realizar.

Interrupciones

El trabajador tendrá derecho a que se le pague el salario en caso de interrupción del servicio, cuando la causa de ella no le sea imputable.

Pernoctar

Artículo 330.— Cuando por necesidades del servicio el trabajador deba pernoctar fuera de su residencia, el patrono deberá pagarle los gastos de comida y alojamiento.

Reglamentos

Artículo 331.— Los patronos y los trabajadores del transporte terrestre deberán cumplir las disposiciones legales y reglamentarias en materia de tránsito y de seguridad.

El trabajador no podrá ser obligado a operar el vehículo si éste no reúne las condiciones de seguridad para garantizar la vida y la integridad física de los usuarios, del público en general y de los propios trabajadores. Seguridad del vehículo

Artículo 332.— Se prohibe a los trabajadores: Alcohol y drogas

a) La ingestión de bebidas alcohólicas durante la prestación de servicios; y
b) Usar drogas dentro y fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción médica que acredite que su ingestión no altera su capacidad de servicio.

Sección Segunda

Del Trabajo en la Navegación Marítima, Fluvial y Lacustre *Caso 24 (3ª)*

Artículo 333.— El trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre de los miembros de una tripulación que presten servicio a bordo de un buque mercante en beneficio de un armador o fletador, tanto durante el tiempo de navegación como en el que se encuentren en puerto, se regirá por las disposiciones de esta Sección, además de las contenidas en esta Ley que les sean aplicables, en cuanto aquéllas no las modifiquen. El patrono deberá inscribirlos en el rol de tripulantes. A quiénes se aplica esta Ley

Rol

Las normas relativas a los tripulantes de un buque mercante se aplicarán igualmente a los de cualquier clase de embarcación que transporte personas y cosas tanto como a los que trabajen en accesorios de navegación.

Artículo 334.— Los menores de edad no podrán prestar servicio en un buque. Menores de edad

Artículo 335.— A falta de una convención colectiva, antes de que los trabajadores entren a prestar servicio en un buque, deberán celebrar un contrato de enganche el cual se formalizará ante la Capitanía de Puerto del lugar de enrolamiento. Cuando dicho contrato no se celebre por escrito, bastará la inclusión del trabajador en el rol de tripulantes del buque o el simple aprovechamiento de sus servicios. Se reputarán como cláusulas obligatorias incorporadas en el contrato de enganche, las siguientes: Contrato de enganche

a) En los casos en que la carga o descarga deba efectuarla la tripulación, el trabajo corresponderá al personal de cubierta. Si dicho trabajo se realiza fuera de la jornada ordinaria, las horas empleadas se considerarán horas extraordinarias, así se hubiere pactado la movilización a tanto la pieza o tonelada; Ver art. 343 y 346.

b) En los casos en que se movilicen explosivos e inflamables procederá el pago de un sobresueldo; y
c) En los casos de limpieza de la caja de combustión y tubos por los trabajadores de máquinas, o de reparación del buque en tierra por la tripulación, corresponderá el pago de un sobresueldo a los que prestaren tales servicios.

Rescisión del contrato

Parágrafo Primero.— Los contratos de enganche que deban vencerse en los ocho (8) días anteriores a la conclusión de un viaje cuya duración exceda de este término, podrán ser rescindidos por los tripulantes que tengan interés, sin pago de indemnización, dando aviso al Capitán con setenta y dos (72) horas de anticipación a la salida del buque.

Cambio de bandera

Parágrafo Segundo.— El cambio de nacionalidad de un buque venezolano será justa causa de terminación del contrato de enganche por parte del trabajador.

Disciplina

Parágrafo Tercero.— Los tripulantes enganchados estarán obligados por la disciplina de a bordo.

Facultades del Ejecutivo

Parágrafo Cuarto.— El Ejecutivo Nacional, al reglamentar esta Ley, especificará las menciones que deberá contener el contrato de enganche.

Contrato por viaje

Artículo 336.— La relación de trabajo por viaje abarcará el tiempo comprendido desde el enganche del trabajador hasta la conclusión de las operaciones del buque en el puerto que se convenga. Cuando no se haya determinado el puerto al que deba restituirse el trabajador, se tendrá por establecido el del lugar donde se le enganchó.

En caso de que el trabajador hubiere sido contratado por viaje, si éste sufriere retardo o prolongación en su duración, el trabajador tendrá derecho a un aumento proporcional de su salario. Pero no podrá disminuírsele si el tiempo de viaje se reduce.

Privilegio de los salarios
Art. 159

Artículo 337.— Los salarios y demás créditos de los trabajadores a causa de la relación de trabajo gozarán de privilegio sobre el buque y se pagarán independientemente de cualquier otro privilegio.

Moneda de pago
Art. 346 (g)

Artículo 338.— Cuando el buque se encuentre en puerto extranjero, el trabajador podrá elegir que el salario le sea pagado en el equivalente en moneda extranjera, al tipo de cambio que rija para la fecha de pago.

Jornada máxima

Artículo 339.— La duración normal del trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre será de cuarenta y cuatro (44) horas

semanales pero podrá acordarse una jornada diferente, siempre que el promedio de duración del trabajo de un tripulante, en un lapso de ocho (8) semanas, no exceda de cuarenta y cuatro (44) horas por semana. El trabajo que deba realizarse en domingos y días feriados deberá justificarse y se remunerará conforme a lo previsto en el artículo 154. El descanso compensatario podrá adicionarse a las vacaciones del trabajador.

Feriados

Artículo 340.— Todo oficial o tripulante, para hacer turnos de guardia, sea en cubierta o en máquina, deberá haber disfrutado de un descanso de cuatro (4) horas inmediatamente anteriores a la de entrar en el desempeño de su turno, salvo cuando se trate de la iniciación del contrato de enganche o de una situación de emergencia.

Turnos de guardia. descanso previo

Artículo 341.— El tripulante tiene derecho a un descanso de ocho (8) horas ininterrumpidas dentro de las veinticuatro (24) horas del día. Se exceptúa de esta disposición a los buques de poco porte, en los que se podrá establecer el servicio en dos (2) turnos.

Horas de descanso
Ver art. 192

Artículo 342.— Cuando el buque deba permanecer en puerto, dársena, rada, abrigada o dique, por más de veinticuatro (24) horas y si el Capitán lo considera necesario, se organizará el servicio de guardia de puerto. Organizado este servicio, se anotará esta circunstancia en el diario de navegación.

Establecido el servicio, se colocará diariamente una lista del personal de guardia, en lugar visible. El personal seleccionado a este fin no podrá abandonar el buque bajo ninguna circunstancia.

Guardia de puerto

Artículo 343.— No serán consideradas como horas extraordinarias y en consecuencia, no darán derecho a remuneración especial, las horas de trabajo invertidas en los siguientes casos, sin perjuicio de los demás que contemplen las leyes pertinentes:

Labores especiales y de emergencia

a) Cuando la seguridad del buque, de las personas embarcadas o del cargamento esté en peligro por neblina, mal tiempo, incendio o naufragio, o por otras causas consideradas como de fuerza mayor;
b) Cuando a consecuencia de enfermedades, accidentes u otras causas semejantes de fuerza mayor, sobrevenidas en el curso del viaje, el personal del buque se encuentre reducido;
c) Cuando sea necesario instruir al personal en ejercicio de zafarranchos;
d) Cuando por errores náuticos o negligencias, hubiere de efectuar trabajos extraordinarios, no tendrán derecho a remuneración los responsables directos de esos errores o negligencias; y
e) Cuando después de empezado un viaje sea necesario efectuar

trabajo de recorrida o reparación en el aparejo del buque o en el departamento de máquinas, o cuando dichos trabajos sean ordenados por el Capitán por considerarlos indispensables para la seguridad del buque.

Ver art. 350 y 335

Artículo 344.—En cada buque se llevará un registro de horas extraordinarias en el cual se anotarán las horas extraordinarias realizadas, el nombre de quienes las trabajaron y las razones que las justificaron.

Registro de horas extras

Artículo 345.— Además del derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales en tierra, el trabajador gozará igualmente de tres (3) días de descanso remunerado independientemente del período de vacación anual a que tiene derecho, cuando el buque no permanezca regularmente más de veinticuatro (24) horas en el puerto.

En ambos casos tendrá derecho a alimentación y alojamiento o a su equivalente en dinero.

Descanso y vacaciones

Ver art. 339 parte final

Artículo 346.— En el trabajo en el transporte marítimo, fluvial y lacustre, el patrono tiene las siguientes obligaciones frente a sus trabajadores:

Obligaciones del patrono con los tripulantes

a) Proporcionarles a bordo alojamiento cómodo e higiénico;
b) Proporcionarles a bordo alimentación sana, nutritiva y suficiente;
c) Proporcionarles alojamiento y alimentación cuando el buque sea llevado a puerto extranjero para reparaciones y los trabajadores no puedan permanecer a bordo;
d) Concederles el tiempo necesario para el ejercicio del voto en elecciones nacionales o sindicales, siempre que la seguridad del buque lo permita y no se entorpezca su salida a la hora y fecha fijadas;
e) Proporcionarles atención médica, hospitalización y medicamentos en caso de accidente o enfermedad, sea cual fuere su naturaleza, cuando la seguridad social no los prevea; (1)
f) Informar al Inspector del Trabajo acerca de los accidentes de trabajo ocurridos a bordo;
g) Pagarles el equivalente a comida y transporte cuando los trabajadores disfruten del descanso en domingo o día feriado en un puerto distinto al de su contratación y no permanezcan en el buque. Dicho pago se hará en moneda de curso legal en ese puerto;
h) Repatriarlos o trasladarlos al lugar de enganche; e
i) Las demás establecidas por esta Ley y su reglamentación y por las convenciones colectivas.

Art. 338

(1) Creemos es una simple errata y que debe ser «provea» y no «prevea». El autor

Previsión de mal tiempo

Artículo 347.— Cuando el Capitán de Puerto o la persona que haga sus veces, en previsión de mal tiempo, dispusiere que la tripulación de un buque debe estar completa a bordo, el Capitán del buque lo hará saber a los tripulantes por medio de un aviso al alcance de todos y anotará esa circunstancia en el Diario de Navegación.

Cuarentena

Artículo 348.— Toda la tripulación estará obligada a permanecer a bordo en los casos en que el buque haya sido declarado en cuarentena.

Tripulación mínima

Artículo 349.— Ningún buque, sea cual fuere su calado, tonelaje y clase de navegación a que se dedique, podrá ser tripulado por menos de dos (2) hombres.

Condiciones de navegabilidad

Ningún buque podrá salir a navegar cuando a juicio de la autoridad competente o de conformidad con las normas y costumbres de la navegación no reúna las condiciones mínimas de navegabilidad o de higiene y seguridad industriales. En este caso no podrá ordenarse a un tripulante salir a navegar.

Prácticas y zafarranchos

Artículo 350.— El trabajador deberá respetar y realizar las instrucciones y prácticas destinadas a prevenir riesgos en el mar, las que se efectuarán de conformidad con lo que determinen las leyes respectivas.

Todo tripulante tiene la obligación de asistir a los zafarranchos de incendio, abandono del buque y otros ejercicios y maniobras de salvamento que ordene el Capitán sin que esto pueda ser considerado como trabajo extraordinario.

Accidentes

Artículo 351.— Se regirán por las disposiciones de esta Ley y las demás que fueren aplicables, los accidentes de trabajo:

a) A bordo de buques nacionales; y
b) A bordo de buques extranjeros, si el accidente ocurre en aguas venezolanas.

En estos casos el Capitán del buque cumplirá las formalidades indicadas en esta Ley ante la Capitanía de Puerto del lugar en que recale, una vez admitido el buque a libre plática.

Si el puerto de recalada es extranjero, esta formalidad se cumplirá ante el Cónsul de Venezuela, si lo hubiere en el puerto, quedando obligado a hacerlo en todo caso al llegar a puerto venezolano.

Causales de despido

Artículo 352.— En el trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre, son causas justificadas de despido, además de las previstas en el artículo 102 de esta Ley, los siguientes hechos del trabajador:

a) La falta de asistencia a bordo a la hora convenida para la salida o que presentándose, desembarque y no haga el viaje;

Causales de despido

b) La embriaguez a bordo;
c) El uso a bordo de drogas sin prescripción médica que acredite que su ingestión no altera su capacidad de servicio. Cuando fuere el caso, al subir el trabajador a bordo deberá informar al Capitán y presentarle la prescripción suscrita por el médico;
d) La insubordinación y desobediencia a órdenes del Capitán, en su carácter de autoridad;
e) La violación de leyes en materia de importación o exportación de mercancías; y
f) Cualquier acto de omisión intencional o negligencia que ponga en peligro su seguridad o la de los demás o cause daño, perjudique o ponga en peligro bienes del patrono o de terceros.

Despidos durante el viaje

Artículo 353.— Mientras el buque esté en el mar o en país extranjero no podrá despedirse al trabajador, salvo que haya sido contratado en ese país.

Amarre del buque

Artículo 354.— El amarre temporal de un buque no produce la terminación de la relación de trabajo. Sólo suspende sus efectos hasta que el buque vuelva al servicio, salvo la duración de la antigüedad, que permanecerá inalterada.

Pérdida del buque

Artículo 355.— Cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro, el patrono deberá repatriar al trabajador y pagarle el salario hasta su llegada al país. El apresamiento o siniestro que se deba a falta del patrono, se considerará como causa justificada de terminación de la relación de trabajo en el caso de que el patrono no pueda proporcionar al trabajador colocación equivalente en otro buque.

Delegado sindical

Artículo 356.— En los buques de bandera venezolana que ocupen más de quince (15) trabajadores, habrá un delegado de éstos, elegido por ellos, el cual gozará de fuero sindical.

Facultades del Ejecutivo

Artículo 357.— El Ejecutivo Nacional, al reglamentar esta Ley o mediante Resoluciones especiales, podrá establecer modalidades específicas en relación a las condicioens de trabajo de los trabajadores en el transporte marítimo, fluvial y lacustre.

Sección Tercera

Del Trabajo en el Transporte Aéreo

Disposiciones aplicables a los tripulantes

Artículo 358.— El trabajo prestado por los tripulantes en aeronaves civiles, tanto durante el tiempo de navegación como el que permanezcan en tierra, se regirá por las disposiciones de esta Sección, además de las contenidas en esta Ley que les sean aplicables, en cuanto aquéllas no las modifiquen.

Artículo 359.— Se considerará **representante del patrono** al gerente de operaciones, superintendente de vuelos, jefe de adiestramiento, jefe de pilotos y cualesquiera otras personas que realicen funciones análogas. Representante del patrono

Artículo 360.— La jornada de trabajo de los tripulantes se establecerá preferentemente en la convención colectiva o por Resolución conjunta de los Ministerios de los ramos del trabajo y de transporte y comunicaciones. Jornada máxima

Artículo 361.— Cuando el tripulante hubiere dejado de prestar servicio en una aeronave durante un período de treinta (30) días consecutivos deberá someterse a un curso de actualización o de entrenamiento, de conformidad con las disposiciones legales o exigencias de la seguridad aérea, para que pueda reiniciar sus actividades en la aeronave con la capacidad y pericia requeridas. Curso de actualización

Artículo 362.— El tripulante no podrá interrumpir su servicio en un aeropuerto distinto al de su destino a menos que vencida la jornada se requiera todavía de más de tres (3) horas para cumplir el itinerario. El patrono deberá utilizar tripulantes de refuerzo en los vuelos que excedan regularmente al límite de la jornada. Interrupción del vuelo

Artículo 363.— Los tripulantes deberán prolongar su jornada de trabajo en los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento. Vuelos de auxilio

Artículo 364.— El período de descanso semanal que corresponde al tripulante deberá coincidir con un día domingo al menos una vez al mes. Descanso semanal

Artículo 365.— No constituye violación al principio de «a trabajo igual salario igual» el que se estipule un salario diferente para el servicio que se preste en una aeronave de categoría distinta a otra o en una aeronave de igual categoría pero en una ruta o itinerario diversos, o en atención a los equipos que se utilicen o a la mayor antigüedad del tripulante. Salario desigual

Artículo 366.— Cuando el tripulante requiera alojamiento, comida y transporte con ocasión de un vuelo, el patrono deberá proporcionarle el dinero necesario para pagar el gasto antes de la salida del mismo, excepto cuando directamente satisfaga la necesidad de que se trate o cuando se establezca una modalidad diferente en la convención colectiva. Gastos de estadía

Artículo 367.— Se prohibe a los tripulantes:

a) Ingerir bebidas alcohólicas dentro de las veinticuatro (24) Bebidas

horas anteriores a la iniciación de un vuelo que les esté asignado y durante la prestación del servicio;

b) Usar drogas durante el servicio o fuera de él. Si el tripulante tuviere prescrito el uso de drogas, deberá poner al patrono en conocimiento del hecho antes de iniciar el vuelo y presentarle una certificación médica que acredite que la prescripción no altera su capacidad de servicio; y — Drogas

c) Efectuar vuelos remunerados para otras personas cuando tenga convenida la exclusividad de sus servicios con un patrono. — Vuelos para terceros

Artículo 368.— Son obligaciones del patrono:

a) Proporcionar alimentación, alojamiento y transporte al tripulante mientras permanezca fuera de su base por razones de servicio, o su equivalente en dinero, de conformidad con el artículo 366 de esta Ley; y — Obligaciones del patrono

b) Cumplir las disposiciones legales sobre seguridad aérea, para lo cual deberá corregir los desperfectos o fallas técnicas detectados e informados por el tripulante a cargo de la aeronave, de conformidad con los manuales de operación.

Artículo 369.— Son obligaciones de los tripulantes: — Obligaciones de los tripulantes

a) Velar porque en la aeronave a su cargo no sean transportados pasajeros o efectos que no cumplan los requerimientos legalmente exigidos;

b) Mantener vigentes los documentos requeridos para la prestación de su servicio; y

c) Cumplir fielmente las normas en materia de importación y exportación de mercancía.

Artículo 370.— El tripulante responsable de la nave deberá además, por sí o por medio del tripulante a quien corresponda: — El capitán: obligaciones

a) Planificar y realizar cada vuelo dando cumplimiento a las disposiciones legales;

b) Verificar, antes de iniciar el vuelo o sucesión de vuelos, que la aeronave cumpla los requisitos de seguridad;

c) Efectuar los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento en cualquier tiempo y lugar, cuando se le requiera;

d) Hacer anotar, en la bitácora de la aeronave, los datos que se requieran en relación al vuelo, así como toda contingencia que en él se produzca;

e) Rendir los informes, formular las declaraciones y manifestaciones y firmar la documentación relativa al vuelo; y

f) Informar al patrono, al final de cada vuelo acerca de los desperfectos o fallas técnicas que haya detectado en la aeronave a su cargo de acuerdo con las leyes y con las normas establecidas en los respectivos manuales de operación.

Sección Cuarta

Del Trabajo de los Motorizados

Caso 17

Mensajeros con moto propia

Artículo 371.— Los trabajadores motorizados que prestan servicios como repartidores o como mensajeros, o en actividades semejantes, estarán protegidos por las disposiciones de esta Ley y de las demás normas legales en materia laboral aunque sean propietarios del vehículo en el que realizan sus actividades.

Mantenimiento del vehículo

Artículo 372.— El mantenimiento del vehículo estará a cargo del patrono, así como los gastos por concepto del combustible necesario para la prestación del servicio. A falta de acuerdo entre las partes, por Resolución conjunta de los Ministerios de los ramos del trabajo y de transporte y comunicaciones se fijará la estimación de este gasto para las distintas categorías del sector, previa consulta a los organismos empresariales y sindicales más representativos del transporte.

Seguros

Correrá también por cuenta del patrono el seguro contra accidentes y riesgos civiles del respectivo vehículo y de su conductor, en la medida y condiciones que se fije por Resolución conjunta de los Ministerios de los ramos del trabajo y de transporte y comunicaciones, previa consulta a los organismos empresariales y sindicales más representativos del transporte. A estos fines se podrán contratar pólizas colectivas de seguro que cubran dichos riesgos.

Uniformes e implementos

Artículo 373.— Los trabajadores motorizados que cumplan funciones de mensajeros, repartidores u otros semejantes, tendrán derecho a recibir del patrono una vez al año los uniformes, cascos y demás implementos de seguridad requeridos para el cumplimiento de sus labores.

CAPITULO VIII

Del Trabajo de los Actores, Músicos, Folkloristas y demás Trabajadores Intelectuales y Culturales

Regulación por el Ejecutivo

Artículo 374.— El Ejecutivo Nacional, en el Reglamento de esta Ley o por Resolución del Ministerio del ramo, establecerá las condiciones y modalidades especiales para la protección de los actores, músicos, folkloristas y demás trabajadores intelectuales y culturales en razón de su especialidad.

CAPITULO IX

Del Trabajo de los Minusválidos

Artículo 375.— Los minusválidos tienen el derecho a obtener una colocación que les proporcione una subsistencia digna y decorosa y les permita desempeñar una función útil para ellos mismos y para la sociedad. Derechos

Se entenderá por **minusválida** toda persona cuyas posibilidades de aprendizaje y de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo están sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia física o mental. *Minusválido:* Definición

Artículo 376.— El Ejecutivo Nacional establecerá los términos y condiciones en los cuales las empresas públicas y privadas deberán conceder empleo a minusválidos, de acuerdo con las posibilidades que ofrezca la situación social y económica. Facultades del Ejecutivo

Artículo 377.— El Estado dará facilidades de carácter fiscal y crediticio y de cualquier otra índole a las empresas de minusválidos, a las que hayan establecido departamentos mayoritariamente integrados por trabajadores minusválidos y a las que en cualquier forma favorezcan su empleo, capacitación, rehabilitación y readaptación. Ayuda al minusválido

Artículo 378.— El Ministerio del ramo del trabajo establecerá programas de concientización en coordinación con las organizaciones sindicales y de patronos, el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales o cualquier otro ente público o privado que se ocupe de ayudar a los trabajadores minusválidos. Obligaciones del Ministerio

TITULO VI

De la Protección Laboral de la Maternidad y la Familia

Caso 16

Artículo 379.— La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en esta Ley y su reglamentación a los trabajadores en general y no podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración y demás condiciones de trabajo. Protección legal

Se exceptúan las normas dictadas específicamente para protegerla en su vida familiar, su salud, su embarazo y su maternidad.

Artículo 380.— El Ejecutivo Nacional, al reglamentar esta Ley o mediante Resoluciones Especiales, establecerá las normas Labores peligrosas

destinadas a lograr la protección de la maternidad y de la familia en labores peligrosas, insalubres o pesadas.

Artículo 381.— En ningún caso el patrono exigirá que la mujer aspirante a un trabajo se someta a exámenes médicos o de laboratorio destinados a diagnosticar embarazo, ni pedirle la presentación de certificados médicos con ese fin.

La mujer trabajadora podrá solicitar que se le practiquen dichos exámenes cuando desee ampararse en las disposiciones de esta Ley.

Diagnóstico de embarazo

Artículo 382.— La mujer trabajadora en estado de gravidez estará exenta de realizar tareas que, por requerir esfuerzos físicos considerables o por otras circunstancias, sean capaces de producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, sin que su negativa altere sus condiciones de trabajo.

Exención de labores duras

Artículo 383.— La trabajadora embarazada no podrá ser trasladada de su lugar de trabajo a menos que se requiera por razones de servicio y el traslado no perjudique su estado de gravidez, sin que pueda rebajarse su salario o desmejorarse sus condiciones por ese motivo.

Traslado de puesto

Artículo 384.— La mujer trabajadora en estado de gravidez gozará de inamovilidad durante el embarazo y hasta un (1) año después del parto.

Cuando incurra en alguna de las causas establecidas en el artículo 102 de esta Ley, para su despido será necesaria la calificación previa del Inspector del Trabajo mediante el procedimiento establecido en el Capítulo II del Título VII.

Inamovilidad. *También para el padre: Art 8 Ley para Protección de las Familias, etc (GO 38.773 del 20-Sep-07)*

Parágrafo Unico.— La inamovilidad prevista en este artículo se aplicará a la trabajadora durante el período de suspensión previsto en el artículo siguiente, así como también durante el año siguiente a la adopción, si fuere el caso del artículo 387.

Artículo 385.— La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis (6) semanas antes del parto y doce (12) semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad que según dictamen médico sea consecuencia del embarazo o del parto y que la incapacite para el trabajo.

En estos casos conservará su derecho al trabajo y a una indemnización para su mantenimiento y el del niño, de acuerdo con lo establecido por la Seguridad Social.

Descanso maternal. *De 14 días para el padre: art 9 Ley para Protección de las Familias, etc (GO 38.773 del 20-Sep-07)*

Caso 16

Artículo 386.— Cuando la trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal, por autorización médica o porque el parto sobre-

Idem

Ver art. 388.

venga antes de la fecha prevista, o por cualquier otra circunstancia, el tiempo no utilizado se acumulará al período de descanso postnatal.

Los descansos de maternidad no son renunciables.

Adopción de niños

Artículo 387.— La trabajadora a quien se le conceda la adopción de un niño menor de tres (3) años tendrá derecho a un descanso de maternidad durante un período máximo de diez (10) semanas, contadas a partir de la fecha en que le sea dado en colocación familiar autorizada por el Instituto Nacional del Menor con miras a la adopción.

Además de la conservación de su derecho al empleo, la madre adoptiva gozará también de la indemnización correspondiente para su mantenimiento y el del niño.

Parto tardío

Artículo 388.— Cuando el parto sobrevenga después de la fecha prevista, el descanso prenatal se prolongará hasta la fecha del parto y la duración del descanso postnatal no podrá ser reducida.

Cómputo de la antigüedad

Artículo 389.— Los períodos pre y postnatales deberán computarse a los efectos de determinar la antigüedad de la trabajadora en la empresa.

Vacaciones

Artículo 390.— Cuando una trabajadora solicite inmediatamente después de la licencia de maternidad las vacaciones a que tuviere derecho, el patrono estará obligado a concedérselas.

Guarderías
Art. 393

Ver *Caso 24 (1°)*

Artículo 391.— El patrono que ocupe a más de veinte (20) trabajadores, (1) deberá mantener una guardería infantil donde puedan dejar a sus hijos durante la jornada de trabajo. Dicha guardería deberá contar con el personal idóneo y especializado. En la reglamentación de esta Ley o por Resoluciones especiales se determinarán las condiciones mínimas para el establecimiento de guarderías y se harán los señalamientos necesarios con el objeto de cumplir los fines para los cuales han sido creadas.

Idem

Artículo 392.— Los patronos que se encuentren comprendidos en la obligación a que se contrae el artículo anterior, podrán acordar con el Ministerio del ramo:

a) La instalación y funcionamiento de una sola guardería infantil a cargo de quienes tuvieren locales cercanos al lugar donde se preste el trabajo; o
b) El cumplimiento de esa obligación mediante la entrega a instituciones dedicadas a tales fines de la cantidad requeridad para ello.

Este servicio no se considerará parte del salario.

(1) La Corte Suprema declaró por sentencia del 1-6-94 la validez de este artículo y del 392, tal como están redactados.

Lactancia
Ver Rgl, art 100
Ver Res 4.754 (GO 38.528 del 22-Sep-06) extendiendo el período de lactancia a 9 meses luego del parto

Artículo 393.— Durante el período de lactancia, la mujer tendrá derecho a dos (2) descansos diarios de media (1/2) hora cada uno para amamantar a su hijo en la guardería respectiva.

Si no hubiere guardería, los descansos previstos en este artículo serán de una (1) hora cada uno.

Diferencias de salario

Artículo 394.— No se podrá establecer diferencia entre el salario de la trabajadora en estado de gravidez o durante el período de lactancia y el de los demás que ejecuten un trabajo igual en el mismo establecimiento.

Inspectoras de maternidad

Artículo 395.— El Ministerio del ramo designará en los centros industriales, personal femenino dependiente de la Inspectoría del Trabajo, dedicado especialmente a la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones de este Título.

TITULO VII

Derecho Colectivo del trabajo

CAPITULO I

Disposiciones Fundamentales

Artículo 396.— Se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores y patronos para la mejor realización de la persona del trabajador y para mayor beneficio del mismo y de su familia, así como para el desarrollo económico y social de la nación.

Conflictos y huelgas

A tales fines, el Estado garantiza a los trabajadores y a los patronos, y a las organizaciones que ellos constituyan, el derecho a negociar colectivamente y a solucionar pacíficamente los conflictos. Los trabajadores tienen el derecho de huelga y lo ejercerán en los términos establecidos en este Título.

Sindicatos

Artículo 397.— La organización sindical constituye un derecho inviolable de los trabajadores y patronos. Los sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales, gozarán de autonomía y tendrán la protección especial del Estado para el cumplimiento de sus fines.

Convenciones colectivas: prevalecen

Artículo 398.— Las convenciones colectivas de trabajo prevalecerán sobre toda otra norma, contrato o acuerdo, en cuanto beneficien a los trabajadores. Se favorecerá su extensión a los trabajadores no incluidos en las organizaciones que las celebren.

Artículo 399.— Las autoridades se esforzarán en facilitar y estimular la solución pacífica de los conflictos laborales. Soluciones pacíficas

CAPITULO II

De la Organización Sindical

Sección Primera

Disposiciones Generales

Artículo 400.— Tanto los trabajadores como los patronos tienen el derecho de asociarse libremente en sindicatos y éstos, a su vez, el de constituir federaciones y confederaciones. Derecho a sindicarse

Artículo 401.— Nadie podrá ser obligado ni constreñido directa o indirectamente a formar parte o no de un sindicato. No obligación

Los sindicatos tienen derecho a redactar sus propios estatutos y reglamentos y a elegir libremente a los integrantes de su junta directiva; a programar y organizar su administración y a establecer pautas para realizar su acción sindical. Estatutos Autonomía

Los estatutos de los sindicatos determinarán el ámbito local, regional o nacional de sus actividades.

Artículo 402.— El Estado velará para que no se ejerza sobre los sindicatos, federaciones y confederaciones ninguna especie de restricción o de presión en su funcionamiento, ni de discriminación que atente contra el pluralismo democrático garantizado por la Constitución. Funcionamiento sin trabas

Artículo 403.— Las organizaciones sindicales no estarán sometidas a otros requisitos para su constitución y funcionamiento que los establecidos en esta Ley a objeto de asegurar la mejor realización de sus funciones propias y garantizar los derechos de sus miembros. Requisitos

Artículo 404.— Los trabajadores podrán constituir sindicatos o formar parte en los ya constituidos y participar en la dirección y administración sindical siempre que hayan cumplido dieciocho (18) años. Edad mínima

Ver Ley del Menor (Lopna) de 2007 que deroga esto

Parágrafo Unico.— Los extranjeros con más de diez (10) años de residencia en el país, previa autorización del Ministerio del ramo, podrán formar parte de la junta directiva y ejercer cargos de representación sindical. Extranjeros

Sindicatos de patronos

Artículo 405.— Las cámaras de comercio, industria, agricultura o cualquier rama de producción o de servicios y sus federaciones y confederaciones, siempre que tengan personalidad jurídica, podrán ejercer las atribuciones que en esta Ley se reconocen a los sindicatos de patronos, previo registro en el Ministerio del ramo del trabajo.

Ver art. 409, 419

Así mismo, los colegios de profesionales legalmente establecidos y sus federaciones y confederaciones gozarán de igual derecho para ejercer las atribuciones de los organismos sindicales de trabajadores en representación de sus miembros, previo registro en el Ministerio del ramo del trabajo.

Colegios de profesionales

Permanencia

Artículo 406.— Los sindicatos deben tener carácter permanente. No podrán ser constituidos transitoriamente para fines determinados.

Fines del sindicato

Artículo 407.— Los sindicatos tendrán por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección de los intereses profesionales o generales de los trabajadores y de la producción, según se trate de sindicatos de trabajadores o de patronos, y el mejoramiento social, económico y moral y la defensa de los derechos individuales de sus asociados.

Atribuciones del sindicato

Artículo 408.— Los sindicatos de trabajadores tendrán las siguientes atribuciones y finalidades:

a) Proteger y defender los intereses profesionales o generales de sus asociados ante los organismos y autoridades públicas;
b) Representar a sus miembros en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo, y especialmente en los procedimientos de conciliación y arbitraje;
c) Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo y exigir su cumplimiento;

Defensa del trabajador en juicios

d) Representar y defender a sus miembros y a los trabajadores que lo soliciten, aunque no sean miembros del sindicato, en el ejercicio de sus intereses y derechos individuales en los procedimientos administrativos que se relacionen con el trabajador, y, en los judiciales sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos para la representación; y, en sus relaciones con los patronos.
e) Vigilar el cumplimiento de las normas destinadas a proteger a los trabajadores, especialmente las de previsión, higiene y seguridad sociales, las de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, las de construcción de viviendas para los trabajadores, las de creación y mantenimiento de servicios sociales y actividades sanas y de mejoramiento durante el tiempo libre;

Atribuciones del sindicato

f) Ejercer especial vigilancia para el fiel cumplimiento de las normas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades, así como de las normas protectoras de la maternidad y la familia, menores y aprendices;
g) Crear fondos de socorro y de ahorro y cooperativas, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas populares y clubes destinados al deporte y a la recreación o al turismo. No obstante, para la organización de cooperativas de producción o servicios por trabajadores de una empresa, se requerirá autorización expresa de la misma, cuando se trate de producir mercancías o prestar servicios semejantes a los que produzca o preste la empresa correspondiente. La administración y funcionamiento de las cooperativas se regirá por las disposiciones pertinentes a ellas;
h) Realizar estudios sobre las características de la respectiva rama profesional, industrial o comercial o de servicios, costos y niveles de vida, educación, aprendizaje y cultura y, en general, sobre todas aquellas que les permita promover el progreso social, económico y cultural de sus asociados; y presentar proposiciones a los Poderes Públicos para la realización de dichos fines;
i) Colaborar con las autoridades, organismos e institutos públicos en la preparación y ejecución de programas de mejoramiento social y cultural y en la capacitación técnica y colocación de los trabajadores;
j) Responder oportunamente a las consultas que les sean formuladas por las autoridades y proporcionar los informes que se les soliciten, de conformidad con las leyes;
k) Realizar campañas permanentes en los centros de trabajo para concientizar a los trabajadores en la lucha activa contra la corrupción, consumo y distribución de estupefacientes y sustancias psicotrópicas y hábitos dañinos para su salud física y mental, y para la sociedad; y
l) En general, las que señalen sus estatutos o resuelvan sus asociados, para el mejor logro de sus fines.

Sindicatos de patronos

Artículo 409.— Los sindicatos de patronos tendrán las siguientes atribuciones y finalidades:

Ver art. 405

a) Proteger y defender los intereses generales de sus asociados ante los organismos y autoridades públicas;
b) Representar a sus miembros en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo, y especialmente en los procedimientos de conciliación y arbitraje;
c) Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo;
d) Representar y defender a sus miembros y a los patronos que lo

Sindicato de patronos: atribuciones

soliciten, aunque no sean miembros del sindicato, en el ejercicio de sus intereses y derechos individuales, en los procedimientos administrativos que se relacionen con el patrono y en los judiciales, sin perjuicio de los dispuesto en la Ley de Abogados; y, en sus relaciones con los trabajadores.

e) Vigilar el cumplimiento de las normas destinadas a proteger a los trabajadores, la maternidad y la familia;
f) Realizar estudios sobre las características de la respectiva rama industrial o comercial o de servicios, costos y niveles de vida, educación, aprendizaje y cultura y, en general, sobre todas aquellas que les permitan promover el progreso social, económico y cultural de sus asociados; y presentar proposiciones a los Poderes Públicos para la realización de dichos fines;
g) Colaborar con las autoridades, organismos e institutos públicos en la preparación y ejecución de programas de mejoramiento social y cultural y en la capacitación técnica y colocación de los trabajadores;
h) Responder oportunamente a las consultas que les sean formuladas por las autoridades y proporcionar los informes que les soliciten, de conformidad con las leyes;
i) Realizar campañas permanentes en los centros de trabajo dirigidas a la lucha activa contra la corrupción, el uso indebido de estupefacientes y sustancias psicotrópicas y hábitos dañinos para la salud física y mental, y para la sociedad; y
j) En general, las que señalen sus estatutos o resuelvan sus asociados, para el mejor logro de sus fines.

Sección Segunda

Clases de Sindicato

Clases

Artículo 410.— Los sindicatos pueden ser:

a) De trabajadores; y
b) De patronos.

Idem

Artículo 411.— Los sindicatos de trabajadores, a su vez pueden ser:

a) De empresa;
b) Profesionales;
c) De industria; y
d) Sectoriales, ya sean de comercio, de agricultura o de cualquier otra rama de producción o de servicios.

Artículo 412.— Son sindicatos de **empresa** los integrados por trabajadores de cualquier profesión u oficio que presten servicios en una misma empresa, incluyendo sus sucursales, ubicadas en distintas localidades y regiones. *Sindicatos de empresa*

Artículo 413.— Son sindicatos **profesionales** los integrados por trabajadores de una misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, ya trabajen en una o en distintas empresas. Idem profesionales

Parágrafo Unico.— Podrán constituir sindicatos profesionales las personas que desempeñen profesiones u oficios no dependientes.

Artículo 414.— Son sindicatos de **industria** los integrados por trabajadores que presten sus servicios a varios patronos de una misma rama industrial, aun cuando desempeñen profesiones y oficios diferentes. Idem de industria

Artículo 415.— Son sindicatos **sectoriales** los integrados por trabajadores de varios patronos de una misma rama comercial, agrícola, de producción o de servicio, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes. Idem sectoriales

Artículo 416.— Los sindicatos podrán ser locales, estadales, regionales o nacionales. Alcance geográfico

La existencia de sindicatos nacionales no podrá interpretarse como excluyente del derecho de los trabajadores de crear o mantener sindicatos regionales o de empresa en la rama respectiva.

Artículo 417.— Veinte (20) o más trabajadores de una empresa podrán constituir un sindicato de empresa. Sind. de empresas: 20 trabajadores

El mismo número será suficiente para constituir un sindicato de trabajadores rurales. Ver art. 460

Artículo 418.— Cuarenta (40) o más trabajadores que ejerzan una misma profesión, oficio o trabajo, o profesiones, oficios o trabajos similares o conexos, o presten servicio en empresas de una misma rama industrial, comercial o de servicio, podrán constituir, según el caso, un sindicato profesional, de industria o sectorial, en la jurisdicción de una Inspectoría del Trabajo. Otros sindicatos: 40 trabajadores

Cuando se trate de sindicatos regionales o nacionales se requerirá para constituirlos ciento cincuenta (150) trabajadores. 150 trabajadores

Los trabajadores no dependientes podrán formar parte de los sindicatos profesionales, sectoriales o de industria, constituidos e igualmente podrán formar sus propios sindicatos con un número de cien (100) o más de la misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, de una misma rama o actividad. Trabajadores no dependientes

Ver art. 40

Parágrafo Unico.— Cuando un sindicato nacional tenga seccionales en entidades federales, los miembros de la junta directiva de la seccional de una entidad federal, hasta un número de cinco (5), gozarán de la inamovilidad prevista en el artículo 451 de esta Ley. Sindicato nacional

Artículo 419.— Diez (10) o más patronos que ejerzan una misma industria o actividad o industrias o actividades similares o conexas, podrán constituir un sindicato de patronos. Sindicato patronal: 10 patronos

Sección Tercera

Del Registro y Funcionamiento de las Organizaciones Sindicales

Artículo 420.— Los sindicatos que aspiren a organizarse regional o nacionalmente deberán registrarse ante la Inspectoría Nacional del Trabajo. Registro Inspectoría

Los sindicatos que se organicen local o estadalmente deberán registrarse ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción.

Artículo 421.— A la solicitud de registro de un sindicato se acompañará la copia del acta constitutiva, el ejemplar de los estatutos y la nómina de miembros fundadores a que se refieren los artículos 422, 423 y 424 de esta Ley, los cuales deberán ir firmados por todos los miembros de la junta directiva en prueba de su autenticidad. Documentos anexos

Artículo 422.— El acta constitutiva expresará: Acta constitutiva

a) Fecha y lugar de la asamblea constitutiva;
b) Nombres, apellidos y números de las cédulas de identidad de los asistentes a la asamblea;
c) Denominación, domicilio, objeto y demás finalidades del sindicato;
d) Reglas de funcionamiento; y
e) Nombres y apellidos de los miembros de la junta directiva provisional o definitiva.

Artículo 423.— Los estatutos indicarán: Estatutos

a) Denominación del sindicato·
b) Domicilio;
c) Objeto y atribuciones;
d) Ambito de actuación;
e) Condiciones de admisión de miembros;
f) Derechos y obligaciones de los asociados;
g) Monto y periodicidad de las cuotas ordinarias y forma de

revisarlas; y causas y procedimientos para decretar cuotas extraordinarias; Estatutos sindicales

h) Causas y procedimientos para la imposición de sanciones y para la exclusión de asociados;
i) Número de miembros de la junta directiva, forma de elección de la misma, que estará basada en principios democráticos, sus atribuciones, duración, causas y procedimientos de remoción, e indicación de los cargos cuyos ocupantes estarán amparados por el fuero sindical conforme al artículo 451.
j) Periodicidad y procedimiento para la convocatoria de asambleas ordinarias y extraordinarias;
k) Destino de los fondos y reglas para la administración del patrimonio sindical;
l) Oportunidad de presentación y requisitos de las cuentas de la administración;
m) Subsidios que puedan otorgarse a los asociados y reservas que deban hacerse para esos fines.
n) Reglas para la disolución y liquidación del sindicato y destino de los bienes;
o) Reglas para la autenticidad de las actas de las asambleas; y
p) Cualquier otra disposición destinada al mejor funcionamiento de la organización.

Artículo 424.— La nómina de los miembros fundadores contendrá las siguientes especificaciones: Nómina de fundadores

a) Nombres y apellidos;
b) Nacionalidad;
c) Edad;
d) Profesión u oficio; y
e) Domicilio.

Artículo 425.— El Inspector del Trabajo recibirá los documentos que le hayan sido presentados con la solicitud de registro de un organismo sindical y dentro de los treinta (30) días siguientes ordenará el registro solicitado. Si encontrare alguna deficiencia lo comunicará a los solicitantes, quienes gozarán de un término de treinta (30) días para corregirla. Subsanada la falta, el Inspector procederá al registro. Procedimiento de inscripción en Inspectoría

Si los interesados no subsanan la falta en el plazo señalado en este artículo, el Inspector se abstendrá del registro. La decisión del Inspector será recurrible para ante el Ministro del ramo y la de éste para ante la jurisdicción Contencioso–Administrativa, ambas dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que la junta directiva electa haya sido notificada de la respectiva resolución.

Ver sentencia 2272-00 en tomo 169 de Ramírez & Garay sobre la aplicación de este artículo

La inscripción la hará el Inspector del Trabajo en un registro llevado al efecto.

Artículo 426.— El Inspector del Trabajo de la jurisdicción o el Inspector Nacional del Trabajo, según sea el caso, únicamente podrá abstenerse del registro de una organización sindical en los siguientes casos: Negativa al registro

a) Si los sindicatos no tienen como objeto las finalidades previstas en los artículos 408 y 409 de esta Ley;
b) Si no se ha constituido el sindicato con el número de miembros establecidos en los artículos 417, 418 y 419.
c) Si no se acompañan los documentos exigidos en el artículo 421, o si éstos presentan alguna deficiencia u omisión; y
d) Si el sindicato contraviene lo establecido en el artículo 428 de esta Ley.

Llenos los extremos que se establecen para la inscripción de los sindicatos en esta Ley, las autoridades competentes del Trabajo no podrán negar su registro.

Artículo 427.— Las observaciones que a la solicitud de registro de un sindicato pueda hacer el Inspector del Trabajo a los interesados de conformidad con el artículo 425, no privarán a sus promoventes de la protección establecida en el artículo 450, mientras no haya vencido el término para subsanar las faltas y conste que los interesados no lo han hecho o se produzca la negativa definitiva de registro Protección de los promoventes

Art. 450: fuero sindical

Artículo 428.— No podrá registrarse ninguna organización sindical con un nombre igual al de otra ya registrada, ni tan parecido que pueda inducir a confusión. Nombre del sindicato

Artículo 429.— La inscripción de un sindicato inviste a la respectiva organización de personalidad jurídica para todos los efectos relacionados con esta Ley. Personalidad jurídica

Artículo 430.— Los sindicatos están obligados a: Obligaciones del sindicato

a) Comunicar al Inspector del Trabajo dentro de los diez (10) días siguientes, las modificaciones introducidas en los estatutos y acompañar copias auténticas de los documentos correspondientes;
b) Remitir anualmente al Inspector del Trabajo informe detallado de su administración y nómina completa de sus miembros, con las indicaciones señaladas en el artículo 424;
c) Suministrar a los funcionarios competentes del Trabajo las informaciones que les soliciten en lo pertinente a sus obligaciones legales; y
d) Cumplir las demás obligaciones que les impongan esta u otras leyes.

Artículo 431.— Para la validez de las decisiones tomadas en las asambleas de los sindicatos, es indispensable que se cumplan los requisitos siguientes: Validez de las asambleas

a) Que la asamblea haya sido convocada en la forma y con la anticipación prevista en los estatutos;
b) Que esté presente en ella, por lo menos, la mitad más uno de los miembros del sindicato. Si no se obtiene este quórum, podrá convocarse a una segunda reunión, conforme a las disposiciones estatutarias, la que se constituirá con el número de miembros que concurran, siempre que no sea menor del veinte por ciento (20%);
c) Que las decisiones sean adoptadas por el número de votos previsto en los estatutos, que no podrá ser menor de la mayoría absoluta de los miembros presentes; y
d) Que se levante el acta de la sesión, autenticada en la forma prevista en los estatutos, en las que se exprese el número de los miembros concurrentes, un extracto de las deliberaciones y el texto de las decisiones aprobadas.

Artículo 432.— La asamblea o la junta directiva de una organización sindical no podrá tomar decisiones en contravención a lo dispuesto en esta Ley o en los Estatutos de la propia organización. Acuerdos nulos

Artículo 433.— La elección de las juntas directivas y de los representantes de los trabajadores deberá hacerse en forma directa y secreta, bajo pena de nulidad. Elección de la junta directiva, etc.

Los cuerpos colegiados serán electos por representación proporcional.

Artículo 434.— La Junta directiva de un sindicato ejercerá sus funciones durante el tiempo que establezcan los estatutos del organismo, pero en ningún caso podrá establecerse un período mayor de tres (3) años. Duración de la junta

Esta disposición no será aplicable a las federaciones y confederaciones.

Artículo 435.— Transcurridos tres (3) meses de vencido el período para el cual haya sido elegida la directiva del sindicato sin que se haya convocado a nuevas elecciones, un número no menor del diez por ciento (10%) de los trabajadores miembros de la organización, podrá solicitar al Juez del Trabajo de la jurisdicción que disponga la convocatoria respectiva. Convocatoria por el juez

Artículo 436.— La condición de miembro de un sindicato se perderá: Miembro que deja de serlo

a) Por las causa prevista en los estatutos;
b) En los sindicatos profesionales, de industria y sectoriales, por falta de ejercicio voluntario durante seis (6) meses consecutivos, de la respectiva profesión u oficio o separación de la industria o rama económica respectiva. De esta norma se exceptuarán aquellos miembros que ocupen un cargo en la directiva mientras permanezcan en él y hasta por seis (6) meses después de su separación, y los que presten servicios en la organización y funcionamiento de cooperativas;
c) En los sindicatos de empresa, por separación del trabajo al cumplirse tres (3) meses de ésta;
d) Por renuncia; o
e) Por ingresar en otro sindicato con objeto igual o incompatible.

Los estatutos deberán prever los derechos que correspondan en las instituciones de carácter social al miembro que deje de pertenecer a un sindicato.

Sección Cuarta

De los Fondos Sindicales

Uso de los fondos

Artículo 437.— Los fondos sindicales no podrán ser destinados sino a los fines previstos en los estatutos. La violación de este precepto se sancionará en la forma prevista por la Ley.

Presupuesto

Artículo 438.— La asamblea sindical votará cada año el presupuesto de gastos. La junta directiva deberá ajustarse estrictamente a sus disposiciones.

Depósito de los fondos

Artículo 439.— Los fondos sindicales deberán depositarse en un instituto bancario a nombre del sindicato. En los lugares donde no existan agencias bancarias, el depósito se hará en los establecimientos que determine el Ejecutivo Nacional.

Caja sindical

No podrá mantenerse en dinero efectivo en la caja del sindicato una cantidad que exceda de la fijada por los estatutos.

Pagos: Requisitos

Artículo 440.— Los fondos sindicales no podrán ser movilizados, ni puede efectuarse de ellos pago alguno, sino mediante instrumento firmado conjuntamente por tres (3) miembros de la directiva que determine los estatutos.

Rendir cuentas

Artículo 441.— La junta directiva estará obligada a rendir a la asamblea, cada año, cuenta detallada y completa de su administración.

Quince (15) días antes, por lo menos, de la fecha en que vaya a celebrarse la asamblea, la junta directiva colocará una copia de la cuenta que proyecte presentar, en lugar visible de las oficinas sindicales, para que pueda ser examinada por los socios.

Los funcionarios sindicales que no hayan cumplido esta obligación no podrán ser reelectos.

Examen de cuentas

Artículo 442.— A solicitud de un diez por ciento (10%) o más de los miembros de una organización sindical, el órgano contralor de la federación o de la confederación respectiva examinará las cuentas o una determinada operación, según se solicite, y rendirá el informe correspondiente a los interesados dentro de los treinta (30) días siguientes a la solicitud.

Parágrafo Primero.— Las confederaciones velarán para que las contralorías de los organismos sindicales afiliados a ellas inspeccionen los actos de las personas que administren fondos sindicales con miras a garantizar su rectitud o establecer la responsabilidad, según sea el caso.

Recurso ante la Contraloría de la República

Parágrafo Segundo.— En aquellos casos donde el órgano contralor de la federación o de la confederación respectiva no se pronuncie en el lapso de los sesenta (60) días sobre la averiguación solicitada o no se estuviere conforme con los resultados, el diez por ciento (10%) por lo menos de los afiliados a la organización sindical, podrá acudir por ante la Contraloría General de la República para solicitar que se investiguen las cuentas de la administración respectiva.

Sección Quinta

De la Protección de la Libertad Sindical

Prohibiciones a los patronos

Artículo 443.—Los patronos no podrán:

a) Imponer a la persona que solicita trabajo, como condición de admisión a su servicio, abstenerse del ejercicio de sus derechos sindicales o formar parte de un sindicato determinado; y
b) Intervenir por sí o por interpuesta persona en la constitución de una organización sindical de trabajadores o en alguno de los actos que deben realizar los sindicatos de trabajadores en ejercicio de su autonomía, como la elección de su junta directiva, las deliberaciones acerca de pliegos de peticiones y otras de igual naturaleza.

La violación de estos preceptos se sancionará en la forma prevista por esta Ley. Art. 637

Artículo 444.— El ejercicio de la libertad sindical no impedirá al sindicato más representativo en una empresa o profesión requerir del patrono o patronos interesados en una negociación colectiva el establecimiento de fórmulas sindicales para la contratación de trabajadores, dentro de los términos previstos en esta Ley.

Contratación sindical de trabajadores

Artículo 445.— En la convención colectiva podrán convenirse cláusulas que establezcan una preferencia a la organización sindical contratante que agrupe a la mayoría de trabajadores, para ofrecer al patrono hasta el setenta y cinco por ciento (75%) del personal que él requiera.

Idem

Artículo 446.— Los patronos deberán descontar de los salarios de los trabajadores afiliados a un sindicato las cuotas ordinarias o extraordinarias que el sindicato haya fijado de conformidad con sus estatutos. A los demás trabajadores beneficiados por una convención colectiva celebrada por el sindicato y que no pertenezcan a otra organización sindical, se les descontará el monto de la cuota extraordinaria establecida para miembros, por concepto de solidaridad y por motivo de los beneficios obtenidos en dicha convención colectiva. Las sumas recaudadas las entregará el patrono a los representantes autorizados del sindicato tan pronto haya hecho la recaudación.

Cuota sindical

Corte Suprema: Este artículo prevalece sobre el 132 (Sent. abril 1993)

Artículo 447.— No podrá negarse a un trabajador afiliarse a un sindicato, a un sindicato afiliarse a una federación, o a una federación afiliarse a una confederación, si están cumplidos los requisitos de esta Ley y de los respectivos estatutos. La afiliación deberá efectuarse dentro del término de quince (15) días.

Si se negare a un trabajador la afiliación que haya solicitado a un sindicato, a un sindicato la afiliación a una federación, o a una federación la afiliación a una confederación, estando cumplidos los requisitos de esta Ley y de los estatutos, o hubieren transcurrido más de treinta (30) días después de hecha la solicitud, el interesado podrá recurrir al Inspector del Trabajo a fin de que éste examine si efectivamente se han cumplido los requisitos para la afiliación. De ser así, el Inspector ordenará la afiliación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al de haber recibido el requerimiento, y desde el momento en que lo ordene, el solicitante gozará de los derechos que dimanan de ella y asumirá las obligaciones correspondientes.

Derecho a afiliarse

Artículo 448.— Los miembros de un organismo sindical no podrán ser excluidos ni privados de sus derechos, sino por las causas siguientes:

Expulsión de miembros

a) Malversación o apropiación de los fondos sindicales;
b) Negativa a cumplir una decisión tomada por la Asamblea dentro de sus atribuciones legítimas, siempre que el interesado la haya conocido o debido conocerla;

c) Divulgación de las deliberaciones y decisiones que el sindicato hay dispuesto mantener reservadas; y
d) Conducta inmoral claramente contraria a los intereses colectivos.

Todo inculpado debe tener oportunidad de defenderse y de la decisión podrá recurrir ante el Juez de Primera Instancia que tenga jurisdicción en materia de Trabajo.

Sección Sexta

Del Fuero Sindical

Inamovilidad

Artículo 449.— Los trabajadores que gocen de fuero sindical de acuerdo con lo establecido en esta Sección, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo. El despido de un trabajador amparado por fuero sindical se considerará írrito si no se han cumplido los trámites establecidos en el artículo 453.

Ver art. 458

La inamovilidad consagrada en virtud del fuero sindical se otorga para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales.

Inamovilidad de los firmantes

Artículo 450.—La notificación formal que cualquier número de trabajadores, suficiente para constituir un sindicato, haga al Inspector del Trabajo de la jurisdicción de su propósito de organizar un sindicato, coloca a los firmantes de dicha notificación bajo la protección especial del Estado. En consecuencia, desde la fecha de la notificación hasta la de la inscripción del sindicato gozarán de inamovilidad. El Inspector notificará al patrono o patronos interesados el propósito de los trabajadores de constituir el sindicato. La falta de notificación acarreará al funcionario Inspector responsabilidad, de acuerdo con el artículo 636 de esta Ley, pero no afectará el derecho de los trabajadores a la inamovilidad. Esta durará desde la notificación hasta diez (10) días continuos después de la fecha en que se haga o se niegue el registro del sindicato. La solicitud formal de registro del sindicato y la presentación de los documentos constitutivos tendrá que hacerse en un plazo no mayor de treinta (30) días continuos a partir de la fecha en que se haya informado al Inspector del propósito de constituir el sindicato. El lapso total de inamovilidad no podrá exceder de tres (3) meses.

Adherentes

Los trabajadores que se adhieren a un sindicato en formación, gozarán también de inamovilidad a partir de la fecha en que notifiquen al Inspector su adhesión.

Miembros de la junta directiva

Art. 418 par único

Artículo 451.— Gozarán también de inamovilidad hasta un número de siete (7) en las empresas que ocupen menos de quinientos (500) trabajadores, nueve (9) en las empresas que ocupen entre quinientos (500) y mil (1000) trabajadores, y doce (12) en las empresas que ocupen más de mil (1000) trabajadores, los miembros de la junta directiva del sindicato desde el momento de su elección hasta tres (3) meses después de vencido el término para el cual fueron electos. Los estatutos del sindicato respectivo determinarán cuáles son los cargos de la junta directiva amparados por el fuero sindical.

De cada elección se participará inmediatamente al Inspector del Trabajo, con la copia auténtica del acta de elección, a fin de que éste haga al patrono o patronos la notificación correspondiente.

Inamovilidad en elecciones sindicales

Artículo 452.— En caso de celebrarse elecciones sindicales, los trabajadores de la empresa gozarán de inamovilidad desde el momento de la convocatoria hasta el de la elección. El lapso respectivo no podrá exceder de dos (2) meses durante el período de dos (2) años.

Despido, etc. de trabajador con fuero sindical

Artículo 453.— Cuando un patrono pretenda despedir por causa justificada a un trabajador investido de fuero sindical, o trasladarlo o desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, solicitará la autorización correspondiente del Inspector del Trabajo de la jurisdicción donde esté domiciliado el sindicato, en escrito que determine el nombre y domicilio del solicitante y el carácter con el cual se presenta; el nombre y el cargo o función del trabajador a quien se pretende despedir, trasladar o desmejorar, y las causas que se invoquen para ello. El Inspector citará al trabajador para que comparezca a una hora determinada del segundo día hábil después de su citación para que dé contestación a la solicitud de despido, y en ese acto oirá las razones y alegatos que haga el trabajador o su representante y exhortará a las partes a la conciliación. Si el trabajador o el patrono no comparecen a la hora fijada se les concederá una hora de espera. La no comparecencia del patrono al acto de la contestación se entenderá como desistimiento de la solicitud de despido, a menos que justifique el motivo de fuerza mayor que haya impedido su asistencia.

Procedimiento

En caso de no lograrse la conciliación, se abrirá una articulación probatoria de ocho (8) días hábiles, de los cuales los tres (3) primeros serán para promover las pruebas y los cinco (5) restantes para su evacuación. La no comparecencia del trabajador se entenderá como un rechazo de la solicitud de las causales invocadas por el patrono. Serán procedentes todas las pruebas establecidas en el Código de Procedimiento Civil. En caso de que se desconozca un documento se hará el cotejo por un experto nombrado de común acuerdo por las partes o, en su defecto, por el Inspector cuyo costo correrá a cargo del patrono si resultare contrario al planteamiento de éste, o del Ministerio del ramo en cualquier otro caso.

El segundo día hábil después de la terminación del lapso de evacuación de pruebas se oirán las conclusiones de las partes, y dentro de los diez (10) días siguientes el Inspector dictará su Resolución. De esta Resolución no se dará apelación, pero ella no privará a las partes de ventilar ante los tribunales los derechos que les correspondan.

Idem

Artículo 454.— Cuando un trabajador que goce de fuero sindical sea despedido, trasladado o desmejorado sin llenar las formalidades establecidas en el artículo anterior, podrá, dentro de los treinta (30) días continuos siguientes, solicitar ante el Inspector del Trabajo el reenganche o la reposición a su situación anterior. El Inspector, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, notificará al patrono que debe comparecer al segundo día hábil, por si o por medio de representante. En este acto el Inspector procederá a interrogarlo sobre:

Reenganche

a) Si el solicitante presta servicio en su empresa;
b) Si reconoce la inamovilidad; y
c) Si se efectuó el despido, el traslado o la desmejora invocada por el solicitante.

Si el resultado del interrogatorio fuere positivo o si quedaren reconocidos la condición de trabajador y el despido, el traslado o la desmejora, el Inspector verificará si procede la inamovilidad, y si así fuere, ordenará la reposición a su situación anterior y el pago de los salarios caídos.

Idem

Artículo 455.— Cuando de este interrogatorio resultare controvertida la condición de trabajador de quien solicita el reenganche o la reposición, el Inspector abrirá seguidamente una articulación de ocho (8) días hábiles para las pruebas pertinentes; de los cuales, los tres (3) primeros serán para la promoción y los cinco (5) siguientes para su evacuación.

Decisión

Artículo 456.— El Inspector decidirá la solicitud de reenganche dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la articulación. Dicha decisión será inapelable, quedando a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales en cuanto fuere pertinente.

Despido extemporáneo

Artículo 457.— Si el patrono, en el curso del procedimiento de calificación para el despido, despidiere al trabajador antes de la decisión del Inspector, éste ordenará la suspensión del procedimiento hasta que se produzca el reenganche.

Fuero sindical durante las negociaciones

Artículo 458.— Los trabajadores gozarán de fuero sindical durante la negociación colectiva o la tramitación de un conflicto de trabajo.

Sección Séptima

De la Disolución y Liquidación de los Sindicatos

Disolución de sindicatos

Artículo 459.— Son causas de disolución de los sindicatos:

a) La carencia de alguno de los requisitos señalados en esta Ley para su constitución;
b) Las consagradas en los estatutos,
c) En los sindicatos de empresa, la extinción de ésta; y
d) El acuerdo de las dos terceras partes (2/3) de los miembros asistentes a la asamblea, convocada exclusivamente para ese objeto.

Ver art. 417 a 419

Artículo 460.— No podrá funcionar un sindicato con un número menor de miembros de aquel que se requirió para su constitución.

Liquidación del sindicato

Artículo 461.— La liquidación de las organizaciones sindicales se practicará de acuerdo con las reglas contenidas en los estatutos. El patrimonio que resultare después de cubrir el pasivo pasará a ser propiedad de la federación o confederación a la cual estuviere afiliado el sindicato. En el caso de la disolución de una confederación, pasará al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.

Solicitud ante el juez

Artículo 462.— Ninguna autoridad administrativa podrá ordenar la disolución de un sindicato. Cuando existan razones suficientes, los interesado en la disolución de un sindicato podrán solicitarla ante el Juez de Primera Instancia del Trabajo de la jurisdicción. La decisión de éste podrá apelarse para ante el Juez Superior del Trabajo.

La decisión definitivamente firme que ordene la disolución de una organización sindical se notificará al Ministerio del ramo a efecto de que se haga la cancelación del registro.

Sección Octava

De las Federaciones y Confederaciones Sindicales

Número necesario

Artículo 463.— Cinco (5) o más sindicatos podrán constituir una federación y tres (3) o más federaciones podrán constituir una confederación.

Solicitud de registro

Artículo 464.— Las federaciones y confederaciones deben registrarse en el Ministerio del ramo. La solicitud que presente la junta directiva deberá ir acompañada de los siguientes documentos:

a) Copia del acta constitutiva;
b) Copia de los estatutos aprobados por la asamblea;
c) Nómina de los sindicatos o federaciones fundadores, según sea el caso, con indicación de los domicilios y del registro de cada sindicato o federación; y
d) Copia de las actas de las asambleas de los sindicatos, autorizando la afiliación.

Procedimiento

Artículo 465.— El Ministro del ramo, dentro de los treinta (30) días continuos siguientes a la fecha en que hubiere recibido la solicitud, hará el registro de la federación o confederación o pondrá en conocimiento de los solicitantes las deficiencias que hubiere encontrado. Los interesados dispondrán de un plazo de quince (15) días continuos para corregir las deficiencias o alegar lo que juzguen conveniente. El Ministro dentro de los quince (15) días siguientes resolverá lo conducente.

Contra la resolución negativa se podrá recurrir para ante la jurisdicción de lo Contencioso–Administrativo, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de la misma.

Registro previo

Artículo 466.— No podrá registrarse una federación o confederación mientras no haya sido registrada debidamente la mayoría de los sindicatos o federaciones que la integran.

Normas aplicables

Artículo 467.— Las disposiciones de esta Ley relativas a los sindicatos regirán también a las federaciones y confederaciones en cuanto fueren aplicables.

Funciones de las federaciones y confederaciones

Artículo 468.— Las federaciones y confederaciones sindicales, debidamente autorizadas, podrán ejercer la representación de los organismos que las integran y tendrán los mismos derechos y atribuciones que correspondan a los sindicatos en relación a sus miembros.

CAPITULO III

De las Negociaciones y Conflictos Colectivos

Sección Primera

De las Negociaciones Colectivas

Normas aplicables

Artículo 469.— Las negociaciones y conflictos colectivos que surjan entre uno (1) o más sindicatos de trabajadores y uno (1) o más patronos, para modificar las condiciones de trabajo, para reclamar el

cumplimiento de las convenciones colectivas, o para oponerse a que se adopten determinadas medidas que afecten a los trabajadores de la respectiva empresa, explotación o establecimiento, se tramitarán de acuerdo con lo dispuesto en este Capítulo.

Huelga ilegal

Artículo 470.— En una empresa, establecimiento, explotación o faena en que presten servicio más de diez (10) trabajadores, no podrán interrumpirse las labores, ya sea de parte del patrono, ya de parte de los trabajadores, antes de que se hayan agotado los procedimientos de negociación y conciliación previstos en las disposiciones de este Capítulo.

Deber de los funcionarios del Trabajo

Artículo 471.— Los funcionarios del Trabajo procurarán la solución pacífica y armónica de las diferencias que surjan entre patronos y trabajadores, aun antes de que ellas revistan carácter conflictivo por la presentación del pliego correspondiente, sin que ello pueda ser alegado para negar la admisión del mismo.

Procedimientos previos

Artículo 472.— Si los sindicatos hubieren acordado con los patronos procedimientos previos con miras a la solución de las diferencias que surjan entre ellos, deberán cumplirlos antes de la iniciación del proceso conflictivo.

Negociaciones previas

Artículo 473.— Al tener conocimiento de que está planteada o por plantearse una diferencia de naturaleza colectiva, el Inspector del Trabajo procurará abrir una etapa de negociaciones entre el patrono o patronos y el sindicato o sindicatos respectivos y podrá participar en ellas personalmente o por medio de un representante, para interesarse en armonizar sus puntos de vista e intereses.

La negociación para celebrar una convención colectiva, solicitada por el sindicato que represente a la mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa, se regirá por las disposiciones contenidas en el Capítulo IV de este Título.

En ningún caso se coartará el derecho del sindicato a presentar el pliego de peticiones cuando lo juzgue conveniente.

Servicios públicos

Ver art. 496

Artículo 474.— Cuando se plantee un conflicto colectivo relacionado con un servicio público u organismo dependiente del Estado, el Inspector del Trabajo lo comunicará de inmediato al Procurador General de la República a los fines conducentes.

Sección Segunda

Del Pliego de Peticiones

Artículo 475.— El procedimiento conflictivo comenzará con

la presentación de un pliego de peticiones en el cual el sindicato expondrá sus planteamientos para que el patrono tome o deje de tomar ciertas medidas relativas a las condiciones de trabajo; para que se celebre una convención colectiva o se dé cumplimiento a la que se tiene pactada. Pliego de peticiones

Artículo 476.— El pliego de peticiones se presentará al patrono por intermedio del Inspector del Trabajo, quien deberá tramitarlo de inmediato. Trámites Ver art. 478

Artículo 477.— Una vez presentado un pliego contentivo de uno o más planteamientos, durante la discusión del mismo y hasta su definitiva solución, el sindicato presentante no podrá hacer nuevos planteamientos y reclamos, salvo que se trate de hechos ocurridos con posterioridad a la presentación del pliego. Nuevas reclamaciones

Sección Tercera

De la Conciliación

Artículo 478.— Dentro de las veinticuatro (24) horas después de recibido el pliego de peticiones, el Inspector del Trabajo lo transcribirá por sí o por medio de un empleado de su oficina al patrono o patronos de que se trate, así como a cualquier sindicato o cámara de producción a la cual pertenezcan la mayoría de los patronos que estuvieren representados. Procedimiento

Artículo 479.— El Inspector exigirá al sindicato y a los patronos o a su sindicato que le comuniquen dentro de las cuarenta y ocho (48) horas el nombramiento de dos (2) representantes y de un (1) suplente por cada delegación. Idem

Los representantes así nombrados constituirán dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes de la comunicación hecha al Inspector del Trabajo, junto con éste o su representante, la Junta de Conciliación. En caso de ausencia o incapacidad de uno de los representantes, este será sustituido por su respectivo suplente. Junta de Conciliación

Los representantes referidos deberán ser trabajadores pertenecientes a la entidad o entidades contra las que se promueva el conflicto, por una parte; y por la otra, el patrono o patronos, o miembros del personal directivo de la empresa o empresas, y podrán estar acompañados por los asesores que designen.

Artículo 480.— El Inspector o su representante presidirá las sesiones de la Junta e intervendrá en sus deliberaciones con el propósito de armonizar el criterio de las partes. Idem

Artículo 481.— Los suplentes concurrirán también a las reuniones, pero no tendrán derecho a voto, salvo que estén reemplazando a su representante titular. Junta de conciliación

Artículo 482.— En el caso de que uno de los miembros suplentes de la Junta de Conciliación haya tenido que reemplazar definitivamente a un representante titular, el Inspector que presida la Junta exigirá inmediatamente a la parte respectiva que nombre, a la brevedad posible, otro suplente. Idem

Artículo 483.— Ninguna sesión se podrá constituir válidamente sin la asistencia de un (1) representante o sustituto, por lo menos, de cada una de las partes. Idem

Artículo 484.— En el caso de que los miembros de la Junta de Conciliación designados por una de las partes en conflicto no concurrieren o dejaren de concurrir a sesiones de la Junta, el Inspector o su representante exigirá inmediatamente a dicha parte el nombramiento de nuevos delegados. Idem

Artículo 485.— La Junta continuará reuniéndose hasta que haya acordado una recomendación unánimemente aprobada, o hasta que haya decidido que la conciliación es imposible. Fin del procedimiento

La recomendación de la Junta de Conciliación o , en su defecto, el acta en que se deja constancia de que la conciliación ha sido imposible, pondrá fin a esta etapa del procedimiento. Acta

Artículo 486.— La recomendación de la Junta de Conciliación puede tomar la forma de términos específicos de arreglo o la recomendación de que la disputa sea sometida a arbitraje. Recomendación de la Junta de Arbitraje

A falta de otra proposición de arbitraje deberá hacerla el presidente de la Junta de Conciliación.

Artículo 487.— Los trabajadores interesados no suspenderán las labores colectivamente hasta tanto no hayan transcurrido ciento veinte (120) horas contadas a partir de la presentación del pliego de peticiones. Posposición de la huelga

Artículo 488.— Agotado el procedimiento de conciliación, haya o no ocurrido la suspensión de las labores, si las partes no convinieren en el arbitraje, la Junta de Conciliación o su presidente expedirá un informe fundado que contenga la enumeración de las causas del conflicto, un extracto de las deliberaciones y una síntesis de los argumentos expuestos por las partes. Informe de la Junta

En dicho informe deberá establecerse expresamente alguno de los siguientes hechos:

a) Que el arbitraje insinuado por el presidente de la Junta ha sido rechazado por ambas partes; o
b) Que el arbitraje aceptado o solicitado por una de las partes, la cual se determinará en el informe, ha sido rechazado por la otra.

Rechazo del arbitraje

A este informe se le dará la mayor publicidad posible.

Artículo 489.— Cuando se plantee un conflicto colectivo de trabajo en diversas empresas, explotaciones o establecimientos que forman parte de una rama de actividad económica, agrícola, industrial, comercial o de servicios, podrá tramitarse el conflicto como uno solo y acordarse la designación de una sola Junta de Conciliación.

Unificación de conflictos

Sección Cuarta

Del Arbitraje

Artículo 490.— En el caso de que las partes acepten la recomendación de la Junta de Conciliación de que el conflicto sea sometido a arbitraje, se procederá a la constitución de una Junta de Arbitraje, formada por tres (3) miembros. Uno de ellos será escogido por los patronos de una terna presentada por los trabajadores en conflicto; otro será escogido por los trabajadores de una terna presentada por los patronos; y el tercero será escogido por los dos (2) anteriores. En caso de que una de las partes objete la terna presentada por la otra, el Inspector del Trabajo decidirá en forma sumaria, y si no pudiere lograr acuerdo para las designaciones en el término de cinco (5) días continuos, hará el nombramiento.

Designación de los árbitros

Los miembros de la Junta de Arbitraje no podrán ser personas directamente relacionadas con las partes en conflicto, ni vinculadas con ellas por nexos familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

La postulación será acompañada de una declaración de los candidatos de que aceptarán el cargo en caso de ser elegidos; lo mismo se hará, de no haber acuerdo en la designación del tercer árbitro.

Artículo 491.— La Junta de Arbitraje constituida según el artículo anterior será presidida por el tercer miembro de la misma y se reunirá a las horas y en los sitios que éste indique.

Funcionamiento

Las decisiones de la Junta de Arbitraje serán tomadas por mayoría de votos. Si no se lograre la mayoría, prevalecerá el voto del presidente.

Artículo 492.— La Junta de Arbitraje tendrá la misma facultad de investigación que un tribunal ordinario y sus audiencias serán públicas.

Facultades de la Junta de Arbitraje

Los miembros de la Junta de Arbitraje tendrán el carácter de árbitros arbitradores y sus decisiones serán inapelables.

Queda a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales para solicitar que se declare su nulidad, cuando las decisiones de los árbitros se tomen en contravención a disposiciones legales de orden público.

Recurso de nulidad

Artículo 493.— El laudo deberá ser dictado dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha en que se haya constituido la Junta de Arbitraje. Sin embargo, la Junta podrá prorrogar este lapso hasta por treinta (30) días más. El laudo será publicado en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela y será obligatorio para las partes por el término que él fije, que no podrá ser menor de (2) años ni mayor de tres (3).

Laudo

Publicación

Sección Quinta

De la Huelga

Artículo 494.— Se entiende por **huelga** la suspensión colectiva de las labores por los trabajadores interesados en un conflicto de trabajo.

Huelga: Definición

Artículo 495.— No se considera violatoria del artículo anterior la presencia colectiva de trabajadores en las inmediaciones del lugar de trabajo, una vez declarada la huelga.

Presencia de trabajadores cerca

Artículo 496.— El derecho de huelga podrá ejercerse en los servicios públicos sometidos a esta Ley, cuando su paralización no cause perjuicios irremediables a la población o a las instituciones.

Servicios públicos

Ver art. 474

Artículo 497.— Para que los trabajadores inicien el procedimiento de huelga se requiere:

Requisitos previos

a) Que se fundamente en la exigencia que se haga al patrono para que tome, modifique o deje de tomar medidas relativas a las condiciones y modalidades en que se presta el trabajo; para que celebre una convención colectiva o para que dé cumplimiento a la que tiene pactada;
b) Que el sindicato, la federación o confederación que la plantee, represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, explotación o establecimiento, involucrados en el conflicto, considerado éste en relación a los patronos contra los cuales se instrumente, o en la profesión o rama de actividad, o al sindicato o federación, según sea el caso; y

c) Que se hayan agotado los procedimientos conciliatorios previstos legalmente y los pactados en las convenciones colectivas que se tengan suscritas.

Servicios indispensables

Artículo 498.— De los trabajadores en conflicto, aun declarada la huelga, están obligados a continuar trabajando aquellos cuyos servicios sean indispensables para la salud de la población o para la conservación y mantenimiento de maquinarias cuya paralización perjudique la reanudación ulterior de los trabajos o las exponga a graves deterioros y quienes tengan a su cargo la seguridad y conservación de los lugares de trabajo. A estos efectos, el patrono y sus representantes están obligados a permitir su entrada a la empresa y facilitarles el cumplimiento de su labor.

Los trabajadores obligados a continuar prestando servicio serán los estrictamente necesarios para preservar la higiene y seguridad y la fuente de trabajo, de conformidad con los requerimientos técnicos propios de la actividad.

El sindicato y el patrono se pondrán de acuerdo sobre el número de trabajadores que continuarán prestando servicio.

El sindicato podrá hacer las observaciones que estime pertinentes cuando a su juicio se exija trabajo a personas, sin justificación suficiente.

Huelga en aviones y vehículos

Artículo 499.— Los trabajadores que presten servicio en vehículos o aeronaves no podrán suspender sus labores en sitios distintos a aquellos donde tengan su base de operaciones o sean terminales de itinerario dentro del territorio nacional.

Huelga durante la navegación

Artículo 500.— Los trabajadores que presten servicio en un buque no podrán declarar la huelga durante la navegación. Cuando la embarcación se encuentre fondeada en un puerto dentro del territorio nacional, los trabajadores podrán suspender el trabajo, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta Ley, y abandonarán el buque, excepto aquellos que tienen la responsabilidad de custodiarlo. Mientras dure la huelga, el buque no podrá abandonar el puerto salvo que razones técnicas o económicas lo hagan indispensable.

Información a las autoridades

Artículo 501.— A fin de facilitar a las autoridades de policía su misión de impedir que se violen los derechos constitucionales y de conservar el orden público, tanto los patronos como los trabajadores participarán a la Primera Autoridad Civil de la jurisdicción, la declaración de huelga o la de poner término a una huelga existente.

Huelga de solidaridad

Artículo 502.— En caso de huelga de trabajadores de un determinado oficio, arte, profesión o gremio que sólo tenga por objeto ayudar a otros trabajadores del mismo oficio, arte, profesión o gremio en su lucha con sus patronos, ésta se ejercerá dentro de la jurisdicción de la Inspectoría donde esté planteado el conflicto principal.

Huelga de solidaridad

Artículo 503.— Para la tramitación de las huelgas de solidaridad se seguirá el procedimiento pautado en este Capítulo, en cuanto sea aplicable y no se oponga a las reglas siguientes:

a) El pliego de peticiones será sustituido por una declaración de solidaridad con los trabajadores que sean parte en el conflicto principal de que se trate;
b) La Junta de Conciliación se constituirá únicamente, además del Inspector del Trabajo o su representante, con dos (2) representantes de los trabajadores y un (1) suplente, y dos (2) representantes de los patronos y un (1) suplente, que serán representantes del conjunto de todos los patronos y de todos los trabajadores, respectivamente, a quienes afecte la huelga de solidaridad. Los patronos y los trabajadores que, por solidaridad, se incorporen sucesivamente al conflicto, estarán representados de pleno derecho por las mismas personas que constituyen desde el principio la respectiva Junta de Conciliación.
c) La Junta de Conciliación limitará su actuación a mediar en el conflicto principal, cuadyuvando con la Junta de Conciliación de este conflicto en la solución del mismo:
d) La huelga de solidaridad tendrá el carácter de accesoría de la respectiva huelga, correrá las mismas contingencias de ésta, y en tal virtud deberá cesar tan pronto como sea resuelta, sea cual fuere la solución que tenga; y
e) La huelga de solidaridad, por su misma naturaleza, no dará lugar al arbitraje.

Huelga dañina

Arbitraje

Artículo 504.— En caso de huelga que por su extensión, duración o por otras circunstancias graves, ponga en peligro inmediato la vida o la seguridad de la población o de una parte de ella, el Ejecutivo Nacional podrá proveer a la reanudación de las faenas, en la forma que lo exijan los intereses generales, previo Decreto especial que indique los fundamentos de la medida, y someter el conflicto al arbitraje.

Tiempo del servicio no se interrumpe

Artículo 505.— El tiempo de servicio de un trabajador no se considerará interrumpido por su ausencia del trabajo con motivo de un conflicto colectivo, cuando éste se haya tramitado de conformidad con lo dispuesto en este Capítulo.

Prohibición de despedir o desmejorar trabajadores.

Boicoteo

Artículo 506.— Ningún patrono podrá despedir o trasladar a un trabajador, ni desmejorar sus condiciones de trabajo o tomar medidas contra él, por motivo de sus actividades legales en relación con un conflicto de trabajo; y ningún trabajador podrá molestar ni incitar a boicoteo contra algún patrono interesado directamente en una disputa de trabajo, con motivo de su actitud en tal disputa.

Los trabajadores involucrados en un conflicto colectivo de trabajo gozarán de inamovilidad mientras el mismo dure, en condiciones similares a las de los trabajadores amparados por fuero sindical. Inamovilidad

Ver art. 520

CAPITULO IV

De la Convención Colectiva de Trabajo

Artículo 507.— La convención colectiva de trabajo es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes. Convención colectiva: Definición

Artículo 508.— Las estipulaciones de la convención colectiva se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos de trabajo celebrados o que se celebren durante su vigencia en el ámbito de la convención, aun para aquellos trabajadores que no sean miembros del sindicato que haya suscrito la convención. Sus efectos en los contratos de trabajo

Artículo 509.— Las estipulaciones de las convenciones colectivas beneficiarán a todos los trabajadores de la empresa, explotación o establecimiento, aun cuando ingresen con posterioridad a su celebración. Las partes podrán exceptuar de su aplicación a las personas a que se refieren los artículo 42 y 45 de esta Ley. A quiénes benefician

Artículo 510.— No estarán comprendidos dentro de los beneficiarios de la convención colectiva los representantes del patrono a quienes corresponde autorizar la celebración de la convención y participan en su discusión. No beneficiados

Artículo 511.— La convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes. No se puede desmejorar

Artículo 512.— No obstante lo establecido en el artículo anterior, podrán modificarse las condiciones de trabajo vigentes si las partes convienen en cambiar o sustituir algunas de las cláusulas establecidas, por otras, aun de distinta naturaleza, que consagren beneficios que en su conjunto sean más favorables para los trabajadores. Modificaciones permitidas

Parágrafo Unico.— Es condición necesaria para la aplicación

de este artículo indicar en el texto de la convención, con claridad, cuáles son los beneficios sustitutivos de los contenidos en las cláusulas modificadas.

No se considerarán condiciones menos favorables el cambio de un beneficio por otro, aunque no sea de naturaleza similar, debiéndose dejar constancia de la razón del cambio o de la modificación.

Artículo 513.— Cuando una empresa tenga departamentos o sucursales en localidades que correspondan a jurisdicciones distintas, la convención que celebre con el sindicato que represente a la mayoría de sus trabajadores se aplicará a los trabajadores de esos departamentos o sucursales. **Aplicación de la convención a las sucursales**

Artículo 514.— El patrono estará obligado a negociar y celebrar una convención colectiva de trabajo con el sindicato que represente la mayoría absoluta de los trabajadores bajo su dependencia. Si éstos realizan actividades correspondientes a profesiones diferentes, el sindicato profesional, para ejercer el derecho a que se refiere este artículo, deberá representar la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva profesión. **Sindicato legitimado para negociar**

Artículo 515.— *A los fines de determinar la mayoría requerida* en el artículo anterior, no se tomará en consideración a los trabajadores de dirección o de confianza. *Idem*

Artículo 516.— El sindicato que solicite celebrar una convención colectiva presentará por ante la Inspectoría del Trabajo el proyecto de convención redactado en tres (3) ejemplares y el acta de la asamblea en la cual se acordó dicha presentación. **Proyecto de convención**

Artículo 517.— Presentado un proyecto de convención colectiva, el Inspector del Trabajo transcribirá al patrono el proyecto presentado, a los efectos de iniciar las negociaciones en fecha inmediata, el día y la hora que señale. Si considerare que debe formular observaciones por razones de carácter legal, así lo notificará al sindicato a los efectos de las aclaraciones o correcciones que sean necesarias. **Tramitación**

Artículo 518.— Haya o no habido la presentación prevista en los artículos anteriores, el sindicato o el patrono, conjunta o separadamente, podrán solicitar que la discusión de un proyecto de convención colectiva se efectúe en presencia de un funcionario del Trabajo, quien presidirá las negociaciones y se interesará en lograr un acuerdo inspirado en razones de conveniencia y equidad. **Idem**

Artículo 519.— Las partes convocadas para la negociación de una convención colectiva sólo podrán formular alegatos y oponer **Negociación**

defensas sobre la improcedencia de las negociaciones en la primera reunión que se efectúe de conformidad con la convocatoria. Vencida esa oportunidad no podrán oponer otras defensas. Opuestas defensas, el Inspector del Trabajo decidirá dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes sobre su procedencia. Contra la decisión del Inspector del trabajo se oirá apelación en un solo efecto por ante el Ministro del ramo. El lapso para apelar será de diez (10) días hábiles. Si el Ministro no decidiere dentro del lapso previsto en la Ley de Procedimientos Administrativos o lo hiciere en forma adversa, el sindicato podrá recurrir dentro de los cinco (5) días siguientes ante la jurisdicción Contencioso–Administrativa, la que decidirá en forma breve y sumaria.

Decisión

Recurso judicial

También el patrono puede recurrir (Sent. Sala Pol-Adm Nº 1229-1993 de Ramírez & Garay)

Parágrafo Unico.— Si la decisión definitivamente firme declarare con lugar la oposición de la parte patronal, terminará el procedimiento. Si declarare improcedente la oposición, continuarán las negociaciones.

Artículo 520.— A partir del día y hora en que sea presentado un proyecto de convención colectiva por ante la Inspectoría del Trabajo, ninguno de los trabajadores interesados podrá ser despedido, trasladado, suspendido o desmejorado en sus condiciones de trabajo sin justa causa, calificada previamente por el Inspector. Esta inamovilidad será similar a la de los trabajadores que gozan de fuero sindical y tendrá efecto durante el período de las negociaciones conciliatorias del proyecto de convención, hasta por un lapso de ciento ochenta (180) días. En casos excepcionales el Inspector podrá prorrogar la inamovilidad prevista en este artículo hasta por noventa (90) días más.

Inamovilidad de trabajadores

Ver art. 506

Duración

Artículo 521.— La convención colectiva será depositada en la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción para tener plena validez. La convención colectiva celebrada por una federación o confederación será depositada en la Inspectoría Nacional del Trabajo. A partir de la fecha y hora de su depósito surtirá todos los efectos legales.

Depósito de la convención

Entrada en vigor

Artículo 522.— El sindicato que sea parte de una convención colectiva de trabajo será responsable de su cumplimiento frente a los trabajadores y al patrono respectivamente.

Responsabilidad sindical

Artículo 523.— La convención colectiva tendrá una duración que no podrá ser mayor de tres (3) años ni menor de dos (2) años, sin perjuicio de que la convención prevea cláusulas revisables en períodos menores.

Duración de la convención

Artículo 524.— Vencido el período de una convención colectiva, las estipulaciones económicas, sociales y sindicales que benefi-

Prórroga

cien a los trabajadores continuarán vigentes hasta tanto se celebre otra que la sustituya.

Patrono en dificultades

Artículo 525.— Cuando el patrono, en razón de circunstancias económicas que pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa, decida proponer a los trabajadores aceptar determinadas modificaciones en las condiciones de trabajo, presentará ante el Inspector del Trabajo un pliego de peticiones en el cual expondrá sus planteamientos y aspiraciones.

Procedimiento

El Inspector lo notificará de inmediato a los trabajadores o a la organización sindical que los represente, con lo cual dará comienzo a un procedimiento conciliatorio, el cual no podrá exceder de quince (15) días hábiles.

Vencido este lapso sin acuerdo entre las partes o si alguna de ellas no asistió a dichas reuniones haciendo imposible la conciliación, se entenderá agotado el procedimiento conciliatorio.

Inamovilidad de trabajadores

Artículo 526.— En caso de lograrse acuerdo, las condiciones de trabajo modificadas permanecerán en ejecución durante un plazo no mayor del que falte para que termine su vigencia la convención colectiva que rija las relaciones laborales en la empresa, y durante dicho lapso, los trabajadores afectados quedarán investidos de inamovilidad en condiciones similares a las previstas en el artículo 506 de esta Ley.

Acuerdos con el sector público

Artículo 527.— Cuando en virtud de una convención colectiva se llegue a acuerdos que envuelvan erogaciones del sector público no previstas en el presupuesto vigente, se entenderá que los incrementos acordados se harán efectivos en el próximo ejercicio fiscal, a menos que se asegure la disponibilidad de los fondos requeridos para su cumplimiento inmediato.

Ejercicio fiscal

La convención colectiva que envuelva erogaciones que afecten a otros ejercicios presupuestarios además del vigente, deberá ser aprobada por el Consejo de Ministros.

CAPITULO V

De la Reunión Normativa Laboral y de la Extensión Obligatoria de las Convenciones Colectivas

Sección Primera

De la Reunión Normativa Laboral

Reunión normativa laboral

Artículo 528.— La convención colectiva de trabajo por rama de actividad puede ser acordada en una Reunión Normativa Laboral,

especialmente convocada o reconocida como tal, entre una o varias organizaciones sindicales de trabajadores y uno o varios patronos o sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una misma rama de actividad.

Reunión Normativa Laboral

Artículo 529.— Uno o varios sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, o uno o varios patronos o sindicatos de patronos, podrán solicitar del Ministerio del ramo la convocatoria de una Reunión Normativa Laboral para negociar y suscribir una convención colectiva de trabajo con efectos para determinada rama de actividad. La solicitud de convocatoria deberá:

Solicitud de convocatoria

a) Expresar claramente y con precisión la rama de actividad de que se trate y el alcance local, regional o nacional que pretenda darse a la convención;
b) Determinar, cuando la formulen organizaciones sindicales de trabajadores, los patronos requeridos a negociar, y acompañarla de la nómina de los trabajadores que presten servicio a esos patronos y estén afiliados a las organizaciones sindicales solicitantes;
c) Determinar, cuando la formule uno o varios patronos, el o los sindicatos de trabajadores requeridos a negociar colectivamente e ir acompañada de la nómina de los trabajadores al servicio de los patronos interesados; y
d) Acompañar el pliego de peticiones que servirá de base a las discusiones de la Reunión Normativa Laboral.

Ver art. 533

Artículo 530.— El Ministerio del ramo convocará la Reunión Normativa Laboral al verificar que se cumplen las condiciones siguientes:

Convocatoria: Requisitos

a) Que el patrono o patronos, sindicato o asociación de patronos, a juicio del Ministerio, represente la mayoría en la rama de actividad de que se trate en escala local, regional o nacional, y que los trabajadores que presten sus servicios a esos patronos constituyan la mayoría de los que trabajen en dicha rama de actividad; y
b) Que las organizaciones sindicales de trabajadores representen, a juicio del Ministerio, la mayoría de los trabajadores sindicalizados en la rama de actividad de que se trate, en escala local, regional o nacional, y que éstos presten sus servicios al patrono o patronos requeridos a negociar colectivamente.

Parágrafo Unico.— Cuando en una rama de actividad existan convenciones colectivas vigentes que afecten a la mayoría de los

Ver art. 532

patronos y a la mayoría de los trabajadores de la rama de actividad de que se trate, el Ministerio convocará, de oficio o a petición de parte, una Reunión Normativa Laboral con el objeto de uniformar las condiciones de trabajo en esa rama de actividad, si a su juicio así lo exige el interés general.

Solicitud de datos

Artículo 531.— El Ministerio del ramo podrá solicitar de las organizaciones sindicales de trabajadores y de los patronos los datos e informaciones que estime convenientes, para la determinación y comprobación de los requisitos exigidos en el artículo anterior.

Decisión sobre convocatoria

Parágrafo Unico.— El Ministerio del ramo, en un término de treinta (30) días continuos, deberá hacer la convocatoria de la Reunión o negarla por auto razonado por considerar que no se cumplen los requisitos legales.

Convocatoria para uniformar condiciones

Artículo 532.— Cuando la convocatoria a una Reunión Normativa Laboral tenga por finalidad uniformar las condiciones de trabajo conforme a lo pautado en el Parágrafo Unico del artículo 530 se podrá ubicar a los patronos convocados en diversos grupos, según el capital de cada uno de ellos, el número de trabajadores que utilicen, los beneficios obtenidos en sus ejercicios económicos, su ubicación territorial y demás factores que puedan contribuir a determinar sus características e importancia. En tales casos se tomarán especialmente en consideración las condiciones de trabajo y beneficios acordados en la correspondiente convención colectiva por la cual se rijan. A los fines señalados en el citado Parágrafo, se entiende por **parte interesada** a las organizaciones sindicales de trabajadores y a los patronos o sindicatos de patronos.

Resolución para instalar la Reunión Normativa Laboral

Artículo 533.— Si la solicitud resultare ajustada a los extremos establecidos en el artículo 529 el Ministerio ordenará la convocatoria de la Reunión Normativa Laboral para la rama de actividad de que se trate, mediante una Resolución que se publicará en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela y en diarios de amplia circulación, para dentro del plazo improrrogable de treinta (30) días continuos, contados a partir de la fecha de la publicación en la Gaceta. La Resolución contendrá:

a) Día y hora en que se instalará la Reunión Normativa Laboral y sede de la misma;
b) Nómina de los convocados y de los solicitantes;
c) Rama de actividad de que se trate;
d) Alcance local, regional o nacional que se proponga darle a la Reunión Normativa;
e) Anuncio de que a partir de la publicación se suspenderá la tramitación de los proyectos de convenciones colectivas o

pliegos de peticiones en curso, sean de carácter conciliatorio o conflictivo, en los cuales sea parte alguno de los patronos convocados; y

f) Advertencia de que desde el día y hora de la solicitud de la Reunión, ningún patrono podrá despedir, trasladar ni desmejorar a ningún trabajador sin causa justificada debidamente calificada por la autoridad competente mediante el proce-dimiento establecido en el Capítulo II de este Título, ni podrá hacerlo mientras la Reunión no hubiere concluido. Inamovilidad

Artículo 534.— Se considerará legalmente obligado por la convención colectiva suscrita en la Reunión Normativa Laboral, al patrono o sindicato de patronos y a los sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales de trabajadores que convocado de conformidad con el artículo 530, no hubiere concurrido a dicha reunión. Quienes hubiesen concurrido están en la obligación de asistir regularmente a las deliberaciones. La convención suscrita obliga a patronos y sindicatos

Cuando alguno o algunos de los asistentes que hayan concurrido a más del cincuenta por ciento (50%) de las sesiones no estuviere de acuerdo con el convenio a que hayan llegado los demás, lo hará constar en acta, pudiendo abstenerse de firmar la convención colectiva y quedará en situación análoga a la de los no convocados y tendrá el derecho a oponerse a la extensión de la convención.

La constancia en acta a que se refiere el aparte anterior deberá contener la especificación de las cláusulas con las que no esté de acuerdo y las razones que tuviere para su oposición.

Artículo 535.—Los convocados a una Reunión Normativa Laboral que dejaren de asistir a más del cincuenta por ciento (50%) de las sesiones, quedarán legalmente obligados por la convención colectiva suscrita en la Reunión. Inasistencia

Artículo 536.— Sólo en la oportunidad de la instalación de la Reunión Normativa Laboral podrá cualquiera de las partes oponer alegatos o defensas de fondo tendientes a impedir la continuación de la Reunión por lo que a ella respecta. Tales alegatos o defensas no paralizarán el curso de la Reunión y serán resueltos por el Ministerio del ramo como de mero derecho dentro del plazo improrrogable de cinco (5) días hábiles; salvo si lo alegado diere lugar a pruebas, en cuyo caso se abrirá una articulación de cuatro (4) días hábiles, vencida la cual el Ministerio decidirá dentro de los (5) días hábiles subsiguientes. Defensa de fondo

Artículo 537.— Cuando uno o varios patronos o sindicatos de patronos y uno o varios sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores se hubieren reunido voluntariamente a fin de negociar una convención colectiva de trabajo para una determinada rama de actividad, podrán solicitar del Ministerio del ramo Reunión voluntaria

que los declare como Reunión Normativa Laboral para esa rama de actividad y con el carácter local regional o nacional que le señale.

Resolución

Artículo 538.— El Ministerio del ramo, una vez comprobado que los solicitantes reúnen los extremos establecidos en los incisos a) y b) del artículo 530 de esta Ley, los declarará como Reunión Normativa Laboral mediante Resolución especial que se publicará en la Gaceta Oficia de la República de Venezuela y en diarios de amplia circulación.

Parágrafo Unico.— El Ministerio del ramo podrá también hacer de oficio la declaratoria a que se refiere este artículo. En este caso, los trabajadores gozarán de inamovilidad de conformidad con el literal f) del artículo 533.

Adhesiones posteriores

Artículo 539.— Uno o varios sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, o uno o varios patronos, que no hubieren sido convocados a una Reunión Normativa Laboral, podrán adherirse a ella siempre que así lo manifiesten mediante escrito dirigido al funcionario que presida la Reunión. A tales fines deberá cumplir los siguientes requisitos:

a) Cuando el adherente fuere una o varias organizaciones sindicales de trabajadores, deberán acompañar la nómina de los trabajadores sindicalizados que presten servicio al patrono o patronos requeridos a negociar colectivamente; y
b) Cuando el adherente fuere uno o varios patronos o sindicatos de patronos, deberá anexar la nómina de los trabajadores correspondientes.

Decisión

Artículo 540.— Una vez recibido el escrito, el funcionario, previo examen del cumplimiento de los requisitos exigidos por esta Ley, decidirá dentro de los tres (3) días hábiles siguientes la adhesión solicitada.

Efectos

Artículo 541.— Los adherentes a una Reunión Normativa Laboral quedan sujetos a las mismas obligaciones y derechos que corresponden a los que hayan sido legalmente convocados.

Intervención ministerial

Artículo 542.— En toda Reunión Normativa Laboral intervendrá directamente el Ministerio del ramo por órgano del Ministro o del funcionario que éste designe.

Competencia

Artículo 543.— El funcionario que presida la Reunión Normativa Laboral será competente para decidir todas las cuestiones que se susciten en el seno de ella, de conformidad con los procedimientos establecidos en esta Ley.

Artículo 544.— La convocatoria o el reconocimiento de una Reunión Normativa Laboral producirá de inmediato en escala local, regional o nacional, según sea el caso, en la rama de actividad de que se trate, la suspensión de la tramitación legal de todo pliego de peticiones, ya sea de carácter conciliatorio o conflictivo, en el cual sean parte patronos o asociaciones de patronos, o bien sindicatos, federaciones o confederaciones de sindicatos de trabajadores comprendidos en la Reunión Normativa Laboral.

Convocatoria: efecto suspensivo

Artículo 545.— Cuando uno o varios patronos, sindicato o federación de sindicatos de trabajadores, no hayan sido convocados ni se hayan adherido a una Reunión Normativa Laboral de la rama de actividad a que pertenezcan, los pliegos de peticiones que hayan sido introducidos o se introduzcan respecto a ellos se tramitarán exclusivamente con carácter conciliatorio, y el acuerdo a que se llegare quedará condicionado al resultado de la Reunión Normativa Laboral, de conformidad con lo establecido en los artículos 555 y 556 de esta Ley.

Patronos y sindicatos que no acuden

Artículo 546.— El acuerdo logrado mediante la negociación de pliegos conciliatorios entre quienes no hayan sido parte en una Reunión Normativa Laboral, surtirá todos sus efectos entre los contratantes.

Si el Ejecutivo Nacional extendiere la convención colectiva o el laudo derivado de la Reunión Normativa Laboral de la cual estuvieron excluidos los contratantes, las disposiciones extendidas privarán sobre las del acuerdo, quedando a salvo lo dispuesto en el artículo 557 de esta Ley.

Idem

Artículo 547.— Los artículos 544 y 545 cesarán de producir sus efectos así:

Art. 544 y 545: Convocatoria

a) Ambos artículos al concluir la Reunión Normativa Laboral sin suscribirse una convención colectiva ni haberse ejercido el derecho de huelga; y
b) El artículo 545, a los quince (15) días continuos de haberse suscrito la convención colectiva o dictado el laudo arbitral, sin que se hubiere solicitado su extensión obligatoria.

Artículo 548.— La Reunión Normativa Laboral concluirá a los sesenta (60) días continuos de su instalación, pero podrá convenir una prórroga de su duración. El Ministerio del ramo podrá también prorrogarla hasta por un máximo de treinta (30) días continuos cuando, a su juicio, hubiere la posibilidad de que las partes lleguen a un acuerdo definitivo.

Duración de la Reunión

Artículo 549.— Cuando la Reunión Normativa Laboral no fuere

prorrogada, o al vencimiento de la prórroga, si la hubiere, el Ministerio del ramo podrá, a solicitud de parte o de oficio, someter el asunto a arbitraje, de acuerdo con lo previsto en la Sección Cuarta del Capítulo III, a menos que las organizaciones sindicales participantes manifiesten al funcionario que preside la Reunión su propósito de ejercer el derecho de huelga en conformidad con el Capítulo III de este Título.

Arbitraje

Huelga

Artículo 550.— Si al vencimiento del término fijado por el artículo 548, la Reunión Normativa Laboral no hubiere llegado a un acuerdo definitivo, el Ministerio del ramo podrá prorrogar dicho período hasta por un máximo de treinta (30) días más, cuando a su juicio haya la posibilidad, según el estado de las negociaciones, de que las partes lleguen a suscribir la convención.

Prórroga para lograr acuerdo

Artículo 551.— Durante la vigencia de una convención colectiva por rama de actividad suscrita en una Reunión Normativa Laboral, no podrán presentarse a los patronos obligados por dicho convenio ni se le dará curso a pliegos de peticiones que pretendan modificar las estipulaciones pactadas en la misma.

Modificaciones a la convención

Artículo 552.— La convención colectiva por rama de actividad, o en su defecto el laudo arbitral, se aplicará a todos los trabajadores que presten servicios a los patronos comprendidos en uno u otro, cualesquiera que sean sus profesiones u oficios, sin perjuicio de que se establezcan condiciones de trabajo específicas para cada oficio o profesión o para determinadas empresas. Queda a salvo lo dispuesto en el artículo 510.

Aplicación de la convención a todos los trabajadores

Art. 510: Representantes del patrono

Parágrafo Unico.— Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección o de confianza.

Sección Segunda

De la Extensión Obligatoria de las Convenciones Colectivas

Artículo 553.— La convención colectiva suscrita en una Reunión Normativa Laboral o el laudo arbitral podrán ser declarados por el Ejecutivo Nacional de extensión obligatoria para los demás patronos y trabajadores de la misma rama de actividad, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes, a solicitud de la propia Reunión Normativa o de cualquiera de los sindicatos, federaciones o confederaciones de sindicatos de trabajadores o de cualquier patrono o sindicato de patronos que sean parte en la convención colectiva o laudo arbitral.

Extensión obligatoria a toda la rama

Artículo 554.— El derecho a pedir la extensión obligatoria de la convención colectiva o del laudo arbitral, caducará al vencimiento de la mitad del plazo fijado para su duración.

Caducidad del derecho a pedirla

Artículo 555.— Para que una convención colectiva o laudo arbitral pueda ser declarado por el Ejecutivo Nacional de extensión obligatoria para toda una determinada rama de actividad, en escala local, regional o nacional, será necesario que se llenen los siguientes requisitos:

Requisitos para la extensión obligatoria de la convención

a) Que la convención colectiva o laudo arbitral comprenda al patrono o patronos, o sindicato de patronos que, a juicio del Ministerio del ramo, represente la mayoría de los patronos de la rama de actividad de que se trate y tengan a su servicio la mayoría de los trabajadores ocupados en ella; Ver art. 559
b) Que comprenda al sindicato, sindicatos, federaciones o confederaciones de sindicatos que agrupen, a juicio del Ministerio del ramo, la mayoría de los trabajadores sindicalizados en la rama de actividad de que se trate;
c) Que la solicitud de la Reunión Normativa Laboral, de cualquiera de los sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, o patronos o sindicato de patronos, que sean parte en la convención colectiva o laudo arbitral, sea publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela y en diarios de amplia circulación, emplazando a cualquier patrono o sindicato de patronos, sindicato o federación sindical de trabajadores, que se considere directamente afectado por tal extensión obligatoria, a formular oposición razonada dentro del término improrrogable de treinta (30) días, contados a partir de la fecha de publicación del Aviso Oficial; y
d) Que de haber transcurrido dicho plazo, no se hubiere presentado oposición alguna o las que se hubieren formulado hubieren sido desechadas por el Ministerio del ramo, por improcedentes o inmotivadas.

A los efectos de este inciso, cuando oportunamente se presente la oposición, el Ministerio del ramo la notificará a los interesados y abrirá una articulación de diez (10) días hábiles para que aleguen y prueben lo que crean pertinente. Este término empezará a correr desde el día siguiente a aquel en que se practicó la última notificación. Vencido el término, el Despacho decidirá definitivamente sobre la oposición. Si ésta fuere desechada, el Ministerio propondrá al Ejecutivo Nacional que expida Decreto declarando la extensión de la convención o laudo. El Decreto podrá fijar condiciones de trabajo peculiares a la empresa, explotación o establecimiento afectado, atendiendo a su capacidad económica, a las características de la región y al interés general de la rama de actividad respectiva.

Parágrafo Unico.— Cuando la oposición formulada fuere declarada procedente, el Ministerio del ramo procurará avenir a las partes sometiéndoles las modificaciones necesarias de acuerdo con los fundamentos de la oposición y, si éstas fueren aprobadas por las partes interesadas, la convención colectiva o laudo será declarada obligatoria para quienes formularon oposición, haciéndose constar expresamente en el Decreto de extensión las modificaciones aprobadas, las que no surtirán efecto alguno sobre los que suscribieron la convención original o sean parte en el laudo.

Decreto en Consejo de Ministros

Artículo 556.— El Decreto que declare la extensión de la convención colectiva o del laudo a toda la respectiva rama de actividad, debe ser aprobado en Consejo de Ministros, previo informe razonado del Ministro del ramo.

Aplicación de la convención o laudo

Artículo 557.— La convención colectiva o laudo declarado de extensión obligatoria se aplicará a pesar de cualquier disposición en contrario contenida en los contratos de trabajo o convenciones colectivas, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones de estas últimas sean más favorables a los trabajadores.

Prórroga de la convención

Artículo 558.— Al vencimiento de una convención colectiva por rama de actividad, mientras no entre en vigencia otra de la misma naturaleza, continuarán aplicándose las estipulaciones de dicha convención.

Falta de requisitos para la extensión obligatoria

Artículo 559.— Cuando la convención colectiva no pudiere ser extendida por no llenar los requisitos exigidos en el artículo 555, bastará sin embargo, que uno o varios patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores de una misma actividad, extraños a aquella convención colectiva, como resultado de un acuerdo previo, manifiesten ante el Ministerio del ramo su voluntad de adherirse a esa convención colectiva para que surta todos sus efectos entre los adherentes, a partir de las fechas en que manifestaren su adhesión.

Si por efecto de posteriores adhesiones la convención colectiva llegase a cubrir los requisitos del artículo 555, se podrá pedir la extensión, siempre que el término respectivo no hubiere vencido.

TITULO VIII

De los Infortunios en el Trabajo

Este Título VIII será derogado al funcionar la Tesorería de Seguridad Social. Ver nuestro libro sobre la Ley de Prevención de 2005

Obligación de los patronos de pagar

Artículo 560.— Los patronos, cuando no estén en los casos exceptuados por el artículo 563, estarán obligados a pagar a los tra-

bajadores y aprendices ocupados por ellos, las indemnizaciones previstas en este Título por los accidentes y por las enfermedades profesionales, ya provengan del servicio mismo o con ocasión directa de él, exista o no culpa o negligencia por parte de la empresa o por parte de los trabajadores o aprendices.

Ver art. 585

Responsabilidad objetiva

Artículo 561.— Se entiende por **accidentes de trabajo** todas las lesiones funcionales o corporales, permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, resultantes de la acción violenta de una fuerza exterior que pueda ser determinada y sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo. Será igualmente considerada como accidente de trabajo toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias.

Accidente de trabajo: Definición

Artículo 562.— Se entiende por **enfermedad profesional** un estado patológico contraído con ocasión del trabajo o por exposición al ambiente en que el trabajador se encuentre obligado a trabajar; y el que pueda ser originado por la acción de agentes físicos, químicos o biológicos, condiciones económicas o metereológicas. Factores psicológicos o emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, temporales o permanentes. El Ejecutivo Nacional al reglamentar esta Ley o mediante Resolución especial podrá ampliar esta enumeración.

Enfermedad profesional: Definición

Artículo 563.— Quedan exceptuados de las disposiciones de este Título y sometidos a las disposiciones del derecho común, o a las especiales que les conciernan, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que sobrevengan: a) cuando el accidente hubiese sido provocado intencionalmente por la víctima; b) cuando el accidente sea debido a fuerza mayor extraña al trabajo, si no se comprobare la existencia de un riesgo especial; c) cuando se trate de personas que ejecuten trabajos ocasionales ajenos a la empresa del patrono; d) cuando se trate de personas que ejecuten trabajos por cuenta del patrono en sus domicilios particulares; y e) cuando se trate de los miembros de la familia del propietario de la empresa que trabajen exclusivamente por cuenta de aquél y que viven bajo el mismo techo.

Casos de no responsabilidad patronal

Artículo 564.— Los accidentes y enfermedades profesionales deben notificarse dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a aquella en que ocurra el accidente o se diagnostique la enfermedad por la víctima, si ésta estuviere en estado de hacerlo, al patrono, a su representante u oficina local, o al encargado de dirigir los trabajos donde hubieren ocurrido.

Notificación al patrono

Si la víctima hubiere quedado en estado de hacer la notificación y no la hubiese hecho dentro del plazo indicado, el patrono quedará exento de responsabilidad por lo que respecta a las consecuencias de

la falta de asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica. En este caso, las indemnizaciones se calcularán teniendo en cuenta la clase, el grado y la duración que habría tenido la incapacidad si se hubiera prestado oportunamente la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica.

Notificación a Inspectoría

Artículo 565.— El patrono dará cuenta a la respectiva Inspectoría del Trabajo dentro de los cuatro (4) días continuos de ocurrido el accidente o de diagnosticada la enfermedad.

Tipos de incapacidad

Artículo 566.— Las consecuencias de los accidentes o de las enfermedades profesionales que dan derecho a indemnización conforme a esta Ley, se clasifican así:

a) La muerte;
b) Incapacidad absoluta y permanente;
c) Incapacidad absoluta y temporal;
d) Incapacidad parcial y permanente; y
e) Incapacidad parcial y temporal.

Observación

No se consideran como incapacidades los defectos físicos provenientes de accidentes o enfermedades profesionales que no inhabiliten al trabajador para ejecutar con la misma eficacia, la misma clase de trabajo de que era capaz antes de ocurrir el accidente o contraer la enfermedad.

Muerte: Parientes del difunto

Artículo 567.— En caso de accidente o enfermedad profesional que ocasione la muerte, los parientes del difunto a los que se refiere el artículo siguiente, tendrán derecho a una indemnización igual al salario de dos (2) años. Esta indemnización no excederá de la cantidad equivalente a veinticinco (25) salarios mínimos, sea cual fuere la cuantía del salario.

Parientes con derecho

Artículo 568.— Tendrán derecho a reclamar las indemnizaciones a que se refiere el articulo anterior, taxativamente, los siguientes parientes del difunto:

a) Los hijos menores de dieciocho (18) años, o mayores, cuando padezcan de defectos físicos permanentes que los incapaciten para ganarse la vida;
b) La viuda o el viudo que no hubiere solicitado u obtenido la separación de cuerpos, o la concubina o el concubino que hubiere vivido en concubinato con el difunto hasta su fallecimiento.
c) Los ascendientes que hubieren estado a cargo del difunto para la época de la muerte; y
d) Los nietos menores de dieciocho (18) años cuando sean

huérfanos, y cuando sin serlo, el padre o la madre de ellos no tengan derecho a la indemnización y sean incapaces de subvenir a la subsistencia de aquellos.

Parágrafo Unico.— Los beneficiarios determinados en este artículo no se considerarán sucesores para los efectos fiscales relativos a las sucesiones hereditarias.

Beneficiarios no es igual que herederos

Artículo 569.— Ninguna de las personas indicadas en el artículo anterior tiene derecho preferente. En caso de que la indemnización sea pedida simultánea o sucesivamente por dos (2) o más de dichas personas, la indemnización se distribuirá entre todas por partes iguales y por cabezas.

Beneficiarios simultáneos

Artículo 570.— El patrono quedará exento de toda responsabilidad mediante el pago de la indemnización a los parientes de la víctima que la hubieren reclamado dentro de los tres (3) meses siguientes a la muerte de aquélla.

Transcurrido este lapso, los demás parientes sólo tendrán acción para reclamar su parte contra los que hubieren recibido la indemnización.

Plazo de reclamación

Artículo 571.— En caso de accidente o enfermedad profesional que produzca incapacidad absoluta y permanente para el trabajo, la víctima tendrá derecho a una indemnización equivalente al salario de dos (2) años. Esta indemnización no excederá de la cantidad equivalente a veinticinco (25) salarios mínimos, sea cual fuere la cuantía del salario.

Incapacidad total

Artículo 572.— En caso de accidente o enfermedad profesional que produzca incapacidad absoluta y temporal para el trabajo, la víctima del accidente tendrá derecho a una indemnización igual al salario correspondiente a los días que hubiere durado la incapacidad. Esta indemnización no excederá del salario correspondiente a un (1) año.

Incapacidad temporal absoluta

Artículo 573.— En caso de accidente o enfermedad profesional que produzca incapacidad parcial y permanente, la víctima del accidente tendrá derecho a una indemnización que se fijará teniendo en cuenta el salario y la reducción de la capacidad de ganancias causadas por el accidente, según el Reglamento.

Esta indemnización no excederá del salario de un (1) año, ni de la cantidad equivalente a quince (15) salarios mínimos, sea cual fuere la cuantía del salario.

Incapacidad parcial

Artículo 574.— Si la enfermedad o el accidente producen incapacidad parcial y temporal, la víctima tendrá derecho a una indemni-

Incapacidad parcial

zación que se fijará teniendo en cuenta el salario, la reducción de la capacidad causada por el accidente y los días que dure la incapacidad.

Esta indemnización no excederá del salario correspondiente a un (1) año.

Salario base

Artículo 575.— Para calcular las indemnizaciones que deben pagarse conforme a los artículos anteriores se aplicará el salario normal que hubiere tenido derecho a cobrar la víctima el día que ocurrió el accidente o la enfermedad profesional.

Los lapsos establecidos en dichos artículos se contarán por días continuos, sin exclusión alguna.

Salario a destajo

Artículo 576.— En los casos de trabajo por unidad de obra, por piezas o a destajo o por tarea, el salario para calcular las indemnizaciones que deben pagarse conforme a lo dispuesto en los artículos precedentes, será el promedio de lo que haya percibido el trabajador en los tres (3) meses inmediatamente anteriores al accidente o a la fecha en que quedó imposibilitado para asistir al trabajo por razón de la enfermedad profesional.

Asistencia sanitaria

Artículo 577.— Las víctimas de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales tendrán además derecho a la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica que sea necesaria como consecuencia de tales accidentes o enfermedades. En caso de muerte, el patrono estará obligado a sufragar los gastos de entierro.

Entierro

La obligación de cubrir estos gastos no excederá de la cantidad equivalente a cinco (5) salarios mínimos y no se descontará de las indemnizaciones que deban pagarse conforme a los artículos anteriores.

Lugar de la asistencia

Artículo 578.— En caso de que los patronos responsables de los accidentes o enfermedades profesionales tengan hospitales, clínicas o establecimientos análogos, declarados suficientes por el Ministerio del ramo de la salud para prestar la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica a que se refiere el artículo anterior, tendrán el derecho de que la asistencia sea prestada en sus establecimientos, y los damnificados no podrán pretender que les sea prestada en otra parte.

Víctima que rechaza tratamiento

Artículo 579.— Si las víctimas de accidentes y enfermedades profesionales se negaren reiteradamente a someterse a las disposiciones, regímenes y tratamientos que indiquen los facultativos que presten la asistencia, el patrono quedará exento de responsabilidad por lo que respecta a la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica

Idem

Artículo 580.— En el caso previsto en el artículo anterior, las indemnizaciones establecidas por los artículos precedentes se calcularán teniendo en cuenta la clase, el grado y la duración que hubiera

tenido la incapacidad si se hubiesen cumplido las referidas disposiciones, regímenes y tratamientos.

Clasificación de las incapacidades

Artículo 581.— El Ejecutivo Nacional, en la reglamentación de esta Ley, o por Resoluciones especiales, establecerá las reglas para determinar la clase y grado de las incapacidades producidas por los accidentes y enfermedades profesionales, y las correspondientes indemnizaciones dentro de los límites establecidos en este Título.

Endemias

Artículo 582.— Las enfermedades no profesionales, pero que se contraen por el hecho de residir en los lugares donde se presta el servicio, y que constituyen endemias reinantes en dichos lugares, no dan derecho a indemnización, pero sí a la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica en los hospitales, clínicas o establecimientos a que se refiere el artículo 578.

Sustancias tóxicas

Artículo 583.— El Ejecutivo Nacional en la Reglamentación de esta Ley o por resoluciones especiales determinará las sustancias que se consideran como productoras de enfermedades e intoxicaciones profesionales, cuando éstas hayan sido adquiridas por trabajadores que presten servicio en industrias en las cuales se fabriquen o se empleen dichas sustancias.

Darle otro trabajo

Artículo 584.— Cuando el trabajador, como consecuencia del accidente o enfermedad, no pueda desempeñar su trabajo anterior, pero sí otro cualquiera, el patrono está obligado a proporcionárselo, si fuere posible, y con este objeto está facultado para hacer los traslados de personal que sean necesarios.

Seguro Social

Ley del Trabajo es supletoria

Artículo 585.— En los casos cubiertos por el Seguro Social Obligatorio se aplicarán las disposiciones de la Ley especial de la materia. Las disposiciones de este Título tendrán en ese caso únicamente carácter supletorio para lo no previsto por la Ley pertinente.

TITULO IX

De la Administración y el Trabajo

CAPITULO I

De los Organismos Administrativos del Trabajo

Artículo 586.— El cumplimiento de la parte administrativa de esta Ley y demás disposiciones pertinentes corresponderá al Minis-

terio que tenga a su cargo el ramo del Trabajo, el cual tendrá las siguientes funciones: Funciones del Ministerio del Trabajo

a) Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de esta Ley y de las demás leyes laborales y su reglamentación;
b) Recoger la información necesaria para la intervención del Estado en materia de Trabajo y para la reforma de las leyes y reglamentos, tomando en cuenta las enseñanzas derivadas de su experimentación y de las nuevas orientaciones que se incorporen a la doctrina y al Derecho Laboral;
c) Participar en la elaboración de planes relacionados con el empleo, los salarios y, en general, con el desarrollo social del país, que adelante el Ejecutivo Nacional;
d) Presentar proyectos de Ley sobre el Trabajo y la Seguridad Social; y
e) Propender al mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores y de su familia así como la utilización del tiempo libre y tomar las iniciativas y medidas que fueren procedentes.

Artículo 587.— El Ministerio del ramo deberá publicar, dentro de los primeros seis (6) meses de cada año, un informe correspondiente al año anterior, el cual deberá contener las series estadísticas y demás datos que permitan obtener información actualizada, detallada y desagregada de la situación del mercado de trabajo y de las tendencias observadas, con especial énfasis en la desocupación y el empleo, la productividad y la sindicalización, por áreas geográficas y ramas de actividad. Dicho informe deberá estar elaborado sobre bases que permitan disponer de información ininterrumpida sobre cada materia, especialmente sobre el nivel de empleo y costo de vida. Informe anual

Así mismo, el Ministerio deberá publicar periódicamente un boletín contentivo de los resultados de las encuestas e información estadística procesadas en el lapso indicado. Boletín

Artículo 588.— En el Distrito Federal, en los Estados y en los Territorios Federales habrá, por lo menos, una Inspectoría del Trabajo, dependiente del Ministerio del ramo. Inspectorías del Trabajo

Por circunstancias especiales, se podrá extender la jurisdicción territorial de una Inspectoría a una zona inmediata de otra entidad colindante a aquella donde tenga su sede.

Artículo 589.— Las Inspectorías del Trabajo tendrán las siguientes funciones:

a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones de esta Ley y su Reglamento en la jurisdicción territorial que le corresponda; Idem

b) Acopiar datos para el censo general del trabajo, mediante inscripción y registro de los sindicatos y sus miembros y mediante el catastro de desempleados en su jurisdicción;
c) Intervenir en la conciliación y arbitraje en los casos que determine esta Ley; y
d) Nombrar comisionados especiales, permanentes u ocasionales, para acopiar datos sobre cualquier especie de asuntos de orden económico y social que surjan en el territorio de su jurisdicción y para ejecutar las instrucciones que les comunique el Inspector.

Ver art. 593
Imposición de multas:
Art. 644 a 647

Sobre la celeridad de los trámites, ver Caso Práctico 5

El nombramiento de comisionados deberán consultarlo al Ministerio del ramo.

Visitas de los Inspectores del Trabajo

Artículo 590.— Los Inspectores del Trabajo y quienes hagan legalmente sus veces podrán, acreditando su identidad y el carácter con que actúan, visitar los lugares de trabajo comprendidos dentro de su jurisdicción, a cualquier hora, para verificar si se cumple con las disposiciones legales relativas al trabajo, sin necesidad de previa notificación al patrono, pero comunicándole al llegar el motivo de su visita.

Si se tratare de un hogar doméstico, no podrá entrar sin permiso del jefe de familia u orden judicial.

Seriedad profesional

Parágrafo Primero.— Los funcionarios deberán guardar secreto sobre los procedimientos operacionales de que tomen conocimiento en sus visitas o actos de inspección, mantendrán absoluta imparcialidad y deberán abstenerse de tomar posiciones partidistas y políticas de cualquier índole.

Facultades de los Inspectores

Parágrafo Segundo.— En las visitas de inspección, el funcionario podrá ordenar cualquier prueba, investigación o examen que fuere procedente, si lo considerare necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observen cabalmente, así como interrogar, a solas o ante testigos, al patrono o a cualquier miembro del personal, con carácter confidencial si la comunicación de lo declarado y la identificación del declarante pudieren provocar represalias contra éste, sobre cualquier aspecto relativo al trabajo; y exigir la presentación de libros, registros u otros documentos requeridos por la Ley, o la colocación de los avisos que ésta ordena, y realizar cualesquiera investigaciones que fueren pertinentes.

Prohibiciones

Artículo 591.— Los funcionarios del Trabajo no podrán tener ningún interés, directo ni indirecto, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas comprendidos en su jurisdicción.

Artículo 592.— El Ministerio del ramo podrá designar funcio-

narios especiales para intervenir en la conciliación y el arbitraje de conflictos individuales y colectivos. Funcionarios especiales

Artículo 593.— Cada Inspectoría del Trabajo estará a cargo de un Inspector, quien ejercerá la representación de aquélla en todos los asuntos de su competencia y cumplirá las instrucciones que le trasmitirá el Ministro del ramo. Además del Inspector, cada Inspectoría tendrá el personal que determine el Ejecutivo Nacional. Inspector del Trabajo

Ver art. 589

Parágrafo Unico.— Cada Inspectoría tendrá un departamento con la suficiente jerarquía y disponibilidad de personal y recursos para establecer una permanente vigilancia e inspección del trabajo de menores, las normas protectoras de la maternidad y la familia y el trabajo rural. Otro personal

Artículo 594.— Los Inspectores deberán informar al Ministerio del ramo, dentro de los diez (10) primeros días de cada mes, acerca de las actividades de la Inspectoría en el mes anterior y extraordinariamente cada vez que un asunto de importancia lo requiera y cuando el Ministerio solicite de ellos algún informe especial. Información al Ministerio

Artículo 595.— En el ejercicio de sus funciones, las Inspectorías del Trabajo se servirán de abogados y de personal médico, paramédico, de ingeniería, de relaciones industriales, contaduría y administración , psicología, economía, estadística y otras profesiones en cuanto lo considere necesario el Ministerio del ramo. Personal técnico y jurídico

Artículo 596.— El Ministerio del ramo podrá designar comisionados especiales dependientes directamente de él, con carácter permanente u ocasional, para las cuestiones que les asignen. Comisionados

CAPITULO II

Del Servicio de Empleo

Artículo 597.— El Ministerio del ramo procurará a través de comisiones consultivas, los acuerdos necesarios para obtener la cooperación de patronos y trabajadores en la organización y funcionamiento del servicio de empleo, así como en el desarrollo del programa de dicho servicio. Servicio de empleo

Para tal efecto, podrán crearse una o varias comisiones nacionales consultivas y, si fuere necesario, comisiones regionales y locales.

Los representantes de los patronos y de los trabajadores serán designados en número igual, previa consulta a sus organizaciones representativas.

Artículo 598.— Las Agencias de Empleo, dependientes del Ministerio del ramo, tendrá por función coordinar la oferta y la demanda de trabajo, buscando por todos los medios posibles y activamente, para los trabajadores el empleo conveniente y para los patronos los trabajadores competentes. Agencias de Empleo

Artículo 599.— Las Agencias de Empleo fijarán diariamente en lugares públicos listas de ofertas y demandas de trabajo, y facilitarán, si fuese necesario, el local donde los interesados puedan encontrarse y entenderse directamente. Idem

Artículo 600.— Las Agencias de Empleo deberán pedir los informes que juzguen necesarios, al comercio, a la industria, y en general, a los patronos de todo el territorio de la República, y estar al corriente de los salarios usuales y costo de vida, de los horarios de las diferentes clases de trabajo y de las posibilidades que tienen los trabajadores de ser colocados. Igualmente, podrán pedir información acerca de las ocupaciones existentes en una determinada empresa y autorizar a un representante para que realice análisis en torno a la forma en que las labores se ejecuten, con miras a elaborar el material técnico necesario para la orientación ocupacional de los que acuden a ellas. Idem

A esos fines, estarán también en relación constante y directa con los sindicatos de trabajadores y de patronos y con las autoridades nacionales, regionales y municipales, de las cuales solicitarán las informaciones que consideren necesarias y convenientes para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 601.— Las Agencias de Empleo anotarán, clasificarán y publicarán todas las solicitudes de empleo que se hagan por su intermedio y todas las ofertas de empleo que recibieren, y harán conocer de los solicitantes las demandas que correspondan a su oferta. Idem

Igualmente, tendrán como obligación vigilar y supervisar todas las publicaciones relativas a solicitudes de empleo, tanto del sector público como del sector privado.

Artículo 602.— A los efectos del artículo anterior, las Agencias de Empleo llevarán el control a través de planillas debidamente elaboradas, de lo relativo a: Idem

a) Las ofertas de trabajo;
b) Las demandas de trabajo;
c) La remisión de trabajadores;
d) El empleo de trabajadores; y

e) El registro de los patronos que no hayan cumplido las condiciones bajo las cuales se contrataron trabajadores, como también los antecedentes de los trabajadores en el mismo acto. Agencias de empleo

Llevarán además un registro de todos aquellos aspectos del mercado de trabajo, a fin de poder facilitar cualquier dato que se les solicite acerca de la población que utiliza los servicios de las mencionadas dependencias e investigaciones futuras del mercado de empleo.

Las organizaciones sindicales y empresariales tendrán acceso a las informaciones que soliciten al respecto.

Artículo 603.— Toda oferta de trabajo caducará a los noventa (90) días si antes no hubiere sido renovada, en tanto que la demanda de trabajo estará vigente todo el tiempo necesario para satisfacerla. Ofertas de trabajo

Artículo 604.— Las gestiones relativas a empleo, en los lugares donde no hubiese Agencias ni Sub–Agencias, podrán llevarse a cabo a través de la autoridad civil o de los organismos sindicales competentes, y serán en seguida remitidas a la Agencia o Sub–Agencia de la jurisdicción. Gestiones relativas a empleo

Artículo 605.— Las Agencias de Empleo deberán enviar la Ministerio del ramo un informe mensual de las peticiones de empleo y de las notificaciones de vacantes que les hayan sido dirigidas, indicando aquellas peticiones que han sido proveídas, las que esperan poder proveerse y las que no sean vistas con una perspectiva inmediata de colocación local. Informe mensual

Artículo 606.— Las Agencias ni las Sub–Agencias podrán cobrar remuneración alguna por sus servicios de empleo. Sus gastos serán pagados por el Tesoro Público. Gratuidad

Artículo 607.— Donde haya un movimiento considerable de trabajo de mujeres, deberá constituirse una Agencia de Empleo, una Sub–Agencia o un departamento especial dirigido por una mujer. Agencia para mujeres

Artículo 608.— Las Agencias privadas de empleo existentes y que se constituyan deberán ser registradas en el Ministerio del ramo y estarán sometidas a los requisitos que se establezcan en el Reglamento de esta Ley. Agencias de empleo privadas

La remuneración que cobren las agencias privadas no podrá exceder de la fijada en una tarifa autorizada por el Ministerio del ramo. Cobro al trabajador

Artículo 609.— No se podrá descontar del salario de un trabajador cantidad alguna en beneficio del patrono, de su representante o de un agente, para obtener o conservar el empleo. Descuentos del salario

TITULO X

De la Representación de los Trabajadores en la Gestión

Directores laborales en institutos públicos y empresas del Estado

Artículo 610.— En los directorios, juntas directivas o administradoras o consejos de administración de los institutos autónomos y organismos de desarrollo económico o social del sector público, y de las empresas en que el Estado u otra persona de Derecho Público sea titular de más del cincuenta por ciento (50%) del capital, existirán por lo menos dos (2) Directores Laborales conforme a lo dispuesto en este Título.

Idem

Artículo 611.— Cuando existan empresas subsidiarias o matrices u otras formas de combinación o vinculación de empresas o institutos sujetos al régimen de este Título, se designarán Directores Laborales para cada una de las empresas o institutos vinculados o combinados y para la junta directiva de la coordinadora o matriz como ente vinculador.

Elección por la confederación sindical

Artículo 612.— La confederación sindical que represente el mayor número de trabajadores a escala nacional, que haya tenido más regularidad en su funcionamiento y cuyas actividades se cumplan en mayor extensión territorial nombrará a uno de los directores a que se refiere el artículo 610 de esta Ley.

Elección por los trabajadores

Artículo 613.— El otro Director será elegido por los trabajadores por votación directa y secreta y deberá, en el momento de su designación, ser trabajador activo del organismo o empresa de que se trate y haber trabajado en él durante un lapso no menor de tres (3) años.

Cuando la empresa respectiva tenga menos de tres (3) años de funcionamiento, el Director Laboral elegido deberá estar prestándole servicio desde la iniciación de sus actividades.

Duración y remoción

Artículo 614.— Los Directores Laborales son designados, por igual lapso al resto de los miembros del directorio o Junta Directiva del organismo o instituto de que se trate. Los Directores no podrán ser removidos sino por la organización sindical que los designó, a menos que incurran en falta grave que amerite la destitución, calificada por el Juez del Trabajo.

Suplentes

Artículo 615.— Conjuntamente con los Directores Laborales, se designará un suplente para cada uno de ellos.

Derechos y Obligaciones

Artículo 616.— Los Directores Laborales tienen iguales derechos y obligaciones que los demás Directores o integrantes de la junta directiva.

Artículo 617.— Los trabajadores de la empresa o entidad de que se trate que sean designados Directores Laborales o suplentes quedarán amparados por el fuero sindical previsto en el artículo 449 de esta Ley. Fuero sindical

Artículo 618.— Toda resolución o acuerdo de la directiva de los organismos a que se hace referencia en este Título, que haya sido adoptado en una sesión a la que no hubieran sido convocados los Directores Laborales, será nulo. Convocatoria a los directores

El Ejecutivo Nacional al reglamentar esta Ley determinará los requisitos que deben cumplirse para garantizar la convocatoria de los Directores Laborales.

Artículo 619.— Los Directores Laborales tendrán acceso a cualquier clase de información relacionada con la gestión de la entidad cuya directiva integran y el órgano a que corresponda deberá suministrar los datos que considere necesarios para el ejercicio de sus funciones. Secretos

Los Directores Laborales y demás integrantes de la junta directiva estarán obligados al secreto.

Artículo 620.— Las empresas del Estado o las empresas mixtas en que el sector público sea titular de más del cincuenta por ciento (50%) del capital, podrán pactar con las organizaciones sindicales que representen a sus trabajadores una mayor participación de los trabajadores en materia de higiene y seguridad en el trabajo y en aspectos sociales y educativos que tengan relación directa con el desarrollo, promoción y mejora de las condiciones laborales, sociales, intelectuales, educativas y recreativas de los trabajadores. Higiene y Seguridad, etc.

Artículo 621.— En los organismos a que se refiere ese Título y a los efectos de su aplicación, no se aumentará el número de los integrantes de la directiva salvo por los representantes laborales en él previstos. No obstante, las empresas mixtas y las empresas del Estado que estén constituidas de conformidad con los regímenes mercantiles, podrán modificar el número de los integrantes de su junta directiva mediante reforma de sus estatutos una vez que hayan dado cumplimiento a las disposiciones de este Título. Aumento de los directores

Empresas con regímenes mercantiles

Artículo 622.— Los trabajadores que desempeñen con carácter principal o suplente los cargos de Directores Laborales en el instituto o empresa donde presten sus servicios, tendrán los derechos que como trabajadores activos les correspondan, así como también los beneficios pactados en las convenciones colectivas celebradas por el organismo de que se trate. Derechos sociales de los directores

Artículo 623.— Las empresas del sector privado que introduzcan en su funcionamiento disposiciones similares a las esta- Sector privado

blecidas para los organismos del sector público en los artículos anteriores gozarán de protección especial. El Ejecutivo Nacional dictará por vía de reglamentación normas que tiendan a concretar y regularizar esta protección y a estimular la participación laboral, la cual dará derecho a un trato preferencial en la medida en que contribuya a la armonía de los factores de la producción con miras al desarrollo social y económico y al aumento de la productividad.

Artículo 624.— Continuarán en vigencia aquellas formas de participación en la gestión que sean más amplias que la prevista en esta Ley, vigentes a la fecha de su sanción en organismos de carácter público.

Situaciones anteriores a esta Ley

TITULO XI

De las Sanciones

Artículo 625.— Las infracciones a las disposiciones de esta Ley serán objeto de las sanciones establecidas en este Título, sin perjuicio de las acciones penales y civiles a que hubiere lugar.

Sanciones

Estas sanciones se impondrán de oficio por parte del funcionario a quien corresponda y podrán ser denunciadas por cualquier persona.

De oficio y por denuncia

Artículo 626.— Al funcionario del Trabajo que perciba dinero o cualesquiera otros obsequios o dádivas con ocasión de los servicios que presta, se le impondrá una multa equivalente a un (1) mes de sueldo. En caso de reincidencia será destituido. Si la gravedad de la falta ameritare una sanción mayor, será destituido de inmediato, sin perjuicio de las acciones penales que contra él puedan intentarse.

Sobornos a funcionarios

Artículo 627.— Al patrono que no pague a sus trabajadores en moneda de curso legal o en el debido plazo, o que pague en lugares prohibidos; o que descuente, retenga o compense del salario más de lo que la Ley permite; o que pague al trabajador un salario inferior al mínimo fijado, se le impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a uno y medio (1 1/2) salarios mínimos.

Infracciones: En el pago del salario

Ver art. 653 salario mínimo

Artículo 628.— Al patrono que no fije anuncios relativos a la concesión de días y horas de descanso, o no los ponga en lugares visibles en el respectivo establecimiento o en cualquier otra forma aprobada por la Inspectoría del Trabajo, se le impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor al equivalente a un (1) salario mínimo.

Idem en anuncios de horarios

Infracciones en jornada de trabajo

Artículo 629.— Al patrono que infrinja las normas relativas a la duración máxima de la jornada de trabajo y al trabajo nocturno, o las disposiciones relativas a los días hábiles, se le impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a un (1) salario mínimo.

Idem en pago de utilidades

Artículo 630.— Al patrono que no pague correctamente a sus trabajadores la participación en los beneficios, o la bonificación o prima de navidad que les corresponda, se le impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a dos y medio (2 1/2) salarios mínimos.

Idem en trabajos domésticos

Artículo 631.— Cualquier infracción a las disposiciones relativas a los trabajadores domésticos hará incurrir al patrono infractor en el pago de una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a medio (1/2) salario mínimo.

Idem asuntos familiares

Artículo 632.— En caso de infracción a las disposiciones protectoras de la maternidad y la familia se impondrá al patrono una multa no menor del equivalente a un (1) salario mínimo ni mayor del equivalente a cuatro (4) salarios mínimos.

Idem en Higiene y Seguridad

Artículo 633.— En caso de infracciones relativas a las condiciones de higiene y seguridad industrial, se le impondrá al patrono infractor una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a dos (2) salarios mínimos, y se le notificará que debe subsanar la incorrección a la mayor brevedad. Si no obedeciere esta notificación en el término que prudencialmente se le fijare, incurrirá en una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a cuatro (4) salarios mínimos.

Idem en porcentaje de extranjeros

Artículo 634.— Al patrono que infrinja las disposiciones sobre el porcentaje de trabajadores extranjeros se le impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a dos y medio (2 1/2) salarios mínimos.

Idem en notificación de accidentes de trabajo.

Artículo 635.— Al patrono que no diere cuenta de un accidente de trabajo, dentro de los cuatro (4) días continuos de ocurrido éste, a la respectiva Inspectoría del Trabajo o al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, según sea el caso, se le impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a las tres cuartas partes (3/4) de un salario mínimo.

Artículo 636.— Al Inspector del Trabajo que no dé cumplimiento dentro de los lapsos legales a sus obligaciones relativas al registro de organizaciones sindicales o a la tramitación de los pliegos conflictivos se le impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a las tres cuartas partes (3/4) de un salario mínimo.

Infracciones en asuntos sindicales y conflictos

Artículo 637.— El patrono que viole las garantías legales que protegen la libertad sindical será penado con una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a dos (2) salarios mínimos.

Idem contra libertad sindical

Artículo 638.— A los miembros de la junta directiva de una organización sindical que no convoquen a elecciones en la oportunidad que fijen los estatutos; o que no afilien al sindicato al trabajador que lo solicite, no obstante orden judicial, se les impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo ni mayor del equivalente a dos (2) salarios mínimos, sin perjuicio de las sanciones estatutarias que establezcan las organizaciones respectivas.

Idem por directivos de sindicatos

Artículo 639.— Al patrono que desacate la orden de reenganche definitivamente firme de un trabajador amparado con fuero sindical emanada de un funcionario competente, se le impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a dos (2) salarios mínimos.

Idem por no reenganchar

Artículo 640.— Toda infracción relativa a conflictos colectivos será penada con arresto policial de cinco (5) a veinte (20) días. Esta pena, tratándose de trabajadores o patronos asociados, la sufrirán los instigadores a la infracción, y de no identificarse a éstos, se aplicará a los miembros de la respectiva junta directiva. Si se tratare de patronos o de trabajadores no asociados, la sufrirá cada individuo.

Idem en conflictos colectivos: Arresto

Artículo 641.— El incumplimiento de las obligaciones derivadas del Capítulo V del Título VII será sancionado con multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a un (1) salario mínimo, según la gravedad de la infracción.

Las sanciones serán impuestas por el funcionario que intervenga en la Reunión Normativa Laboral. En la resolución que imponga la sanción se fijará plazo para dar cumplimiento a lo ordenado; si no se le diese cumplimiento oportuno, el infractor incurrirá en sanciones sucesivas aumentadas en la mitad

Idem en Reunión Normativa Laboral

Artículo 642.— Toda desobediencia a citación u orden emanada del funcionario competente del Trabajo, acarreará al infractor una multa no menor del equivalente a un octavo (1/8) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a un (1) salario mínimo.

Idem en citaciones y órdenes

Reincidentes

Artículo 643.— En caso de que un infractor al que se refieren los artículos anteriores reincida en el hecho que se le imputa, la pena prevista para la infracción se aumentará en la mitad.

Graduación de las multas

Artículo 644.— Al imponer la multa, el funcionario que la aplique establecerá el término medio entre el límite máximo y el mínimo, pero la aumentará hasta el superior o la reducirá hasta el inferior según el mérito de las circunstancias agravantes o atenuantes que concurran en el caso concreto, debiendo compensarlas cuando las haya de una u otra especie.

En todo caso se considerará la mayor o menor entidad de la infracción, la importancia de la empresa, explotación o establecimiento, el número de personas perjudicadas y cualquiera otra circunstancia que estimare el funcionario respectivo con criterio de equidad.

Arresto
Ver art. 647 (g)

Artículo 645.— En caso de no poder hacerse efectivas las penas de multas establecidas en este Título, los infractores sufrirán la de arresto, a razón de un (1) día por el equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, hasta un límite máximo de treinta (30) días.

Quién pone las multas

Artículo 646.— A falta de disposición expresa, las multas a que se refiere este Título serán impuestas por la Inspectoría respectiva o por la autoridad que ella comisione al efecto.

Procedimiento para imponer multas

Artículo 647.— El procedimiento para la aplicación de las sanciones estará sujeto a las normas siguientes:

a) El funcionario de inspección que verifique que se ha incurrido en una infracción levantará un acta circunstanciada y motivada que servirá de iniciación al respectivo procedimiento administrativo y que hará fe, hasta prueba en contrario, respecto de la verdad de los hechos que mencione;
b) Dentro de los cuatro (4) días hábiles de levantada el acta, el funcionario remitirá sendas copias certificadas de la misma a los presuntos infractores.
c) Dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes al recibo de la copia del acta el presunto infractor podrá formular ante el funcionario los alegatos que juzgue pertinentes. Si éstos se hicieren verbalmente, el funcionario los reducirá a escrito en acta que agregará al expediente, la cual será firmada por el funcionario y el exponente, si sabe y puede hacerlo. Si citado el presunto infractor, no concurriere dentro del lapso señalado en este literal se le tendrá por confeso, se dará por terminada la averiguación y se decidirá dentro de los dos (2) días hábiles siguientes;
d) Dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes al vencimiento

del plazo previsto en el ordinal anterior, los indiciados podrán promover y hacer evacuar las pruebas que estimen conducentes, conforme al Derecho Procesal; Procedimiento en multas

e) Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento del lapso previsto en el literal anterior, y en todo caso, inmediatamente después de vencido alguno de los lapsos concedidos a los indiciados para hacer alegatos en su defensa, o para promover y evacuar pruebas, sin que lo hayan hecho, el funcionario respectivo dictará una resolución motivada, declarando a los indiciados incursos o no en las infracciones de que se trate. En el caso de que los declare infractores, les impondrá en la misma resolución la sanción correspondiente, y expedirá la planilla de liquidación a fin de que consigne el monto de la multa dentro de un término de cinco (5) días hábiles, mas el de distancia ordinaria entre el domicilio del multado y la respectiva oficina recaudadora
f) El multado debe dar recibo de la notificación y de la planilla a la cual se refiere el literal e) de este artículo, y si se negare a ello se le notificará por medio de una autoridad civil, la cual deberá dejar constancia de este acto, para todos los efectos legales; y
g) Si el multado no pagare la multa dentro del término que hubiere fijado el funcionario, éste se dirigirá de oficio al Juez de Municipio o Parroquia del lugar de residencia del multado, para que dicha autoridad le imponga el arresto correspondiente. En todo caso, el multado podrá hacer cesar el arresto haciendo el pago.

Arresto, art 645
Literal desaplicado por la Sala Constitucional (GO 38.727 del 17-Jul-07)

Artículo 648.— De la sanción impuesta podrá recurrirse: Apelación

a) Cuando la haya impuesto un funcionario delegado de una Inspectoría, para ante el Inspector respectivo; y
b) Cuando la haya impuesto el Inspector directamente, para ante el Ministro del ramo.

En todo caso, el recurso será decidido dentro de cinco (5) días hábiles contados desde la llegada del expediente a la alzada, pudiendo las partes hacer breves informes escritos. Al decidirse, podrá confirmarse o revocarse la sanción, o modificarse su monto.

Artículo 649.— Las multas a los Inspectores del Trabajo serán impuestas por el Ministro del ramo y no se concederá recurso jerárquico. Multas a los Inspectores

Artículo 650.— No se oirá el recurso mientras no conste haberse consignado o afianzado satisfactoriamente el valor de la multa. Fianza previa
Ver interpretación de este art por la Sala Constitucional (GO 38.727 del 17-Jul-07)

Artículo 651.— Las multas previstas por esta Ley serán pagadas al Tesoro Nacional en las oficinas recaudadoras de fondos nacionales.

Ingreso de la multa

Artículo 652.— Los funcionarios del Trabajo que hubieren conocido de cualquier infracción de esta Ley con ocasión del ejercicio de sus funciones o de cualquier otra manera, estarán obligados a hacer la denuncia ante la autoridad a que corresponda o a proceder de oficio si fuere el caso.

Denuncia obligatoria

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 653.— En todos los casos en que en esta Ley se establezca una indemnización o sanción estimada en el equivalente a cierto número de salarios mínimos, se entenderá que se hace referencia al salario mínimo mensual vigente en la Capital de la República.

Salario mínimo de referencia en sanciones
Caso 10

Artículo 654.— Los patronos no podrán rebajar los salarios que vienen pagando con motivo de la reducción de la jornada semanal de trabajo ordenada por esta Ley.

Rebaja de salarios

Artículo 655.— Los asuntos contenciosos del Trabajo cuyo conocimiento, sustanciación y decisión no hayan sido atribuidos por esta Ley a la conciliación o al arbitraje o a las Inspectorías del Trabajo continuarán su tramitación en los Tribunales del Trabajo o Juzgados de Estabilidad Laboral previstos por esta Ley. No obstante, serán competentes además por razón de la cuantía los siguientes Tribunales:

Tribunales competentes

Art derogado por la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (GO 37.504 del 13-Ago-02)

a) De Parroquia o Municipio y Distrito en primera instancia, sobre asuntos de cualquier cuantía, en la jurisdicción donde no existan tribunales especializados; y
b) De Parroquia o Municipio y Distrito en primera instancia, sobre asuntos hasta por el equivalente a la cantidad de veinticinco (25) salarios mínimos, en la jurisdicción donde existan Tribunales de Trabajo.

Parágrafo Primero.— De la decisión de un Tribunal de Parroquia o Municipio y Distrito en primera instancia, conocerá en apelación el Tribunal de Primera Instancia del Trabajo. De la decisión de este último no se concederá casación, cuando se trate de procedimientos de reenganche y pago de salarios caídos.

Apelaciones

Parágrafo Segundo.— El Ejecutivo Nacional y el Consejo de la Judicatura, por decisión conjunta, dentro del año siguiente a la entrada en vigencia de esta Ley, podrán atribuir competencia en materia del Trabajo, en primera o segunda instancia, a otros tribunales si lo consideran conveniente al interés de los trabajadores o se requiera para evitar dilaciones con motivo de la supresión de las Comisiones Tripartitas.

Competencia a otros Tribunales

Comisiones Tripartitas

Artículo 656.— El Consejo de la Judicatura, de conformidad con la Ley que lo rige creerá los Juzgados de Estabilidad Laboral que sean necesarios. Los procesos pendientes para el 1º de enero de 1991, de calificación de despido y de reenganche, por ante las Comisiones Tripartitas, pasarán al conocimiento de los respectivos miembros de dichas Comisiones, quienes actuarán con las atribuciones que esta Ley confiere a los Jueces de Estabilidad Laboral hasta la provisión definitiva de los titulares de los Juzgados de Estabilidad Laboral.

El Consejo de la Judicatura hará las designaciones definitivas en el curso del año de 1991, dentro de los primeros seis (6) meses, eligiendo en cada Juzgado, a uno de sus miembros y tomará en consideración como una credencial, para el caso de que los interinos aspiren la titularidad, el haber desempeñado el cargo con honestidad y competencia y actuado con celeridad.

Juzgados de Estabilidad Laboral

Las suprimidas Comisiones Tripartitas

Artículo 657.— Se deroga la Ley del Trabajo de fecha 16 de julio de 1936 y sus reformas parciales de fechas 4 de mayo de 1945, 3 de noviembre de 1947, 11 de julio de 1966, 4 de junio de 1974, 25 de abril de 1975, 5 de mayo de 1975 y 12 de julio de 1983.

Leyes derogadas: Ley del Trabajo

Caso 21

Artículo 658.— Se deroga la Ley Contra Despidos Injustificados de fecha 8 de agosto de 1974.

Despidos injustificados

Artículo 659.— Se deroga la Ley de Privilegio de los Créditos de los Trabajadores de fecha 14 de julio de 1961.

Privilegios de los créditos de Trabajadores

Artículo 660.— Se deroga la Ley Sobre Inembargabilidad e Inejecutabilidad de las Utilidades de los Trabajadores de fecha 28 de noviembre de 1962.

No embargo de utilidades

Artículo 661.— Se deroga la Ley Sobre Representación de los Trabajadores en los Institutos, Empresas y Organismos de Desarrollo del Estado de fecha 18 de diciembre de 1969.

Representación Laboral

Artículo 662.— Se deroga el Decreto Nº 125 sobre Revisión de los Inventarios y Balances para la Determinación de las Utilidades de fecha 9 de enero de 1946.

Revisión de inventarios

Artículo 663.— Se derogan los artículos 8 y 9 del Decreto N° 247 sobre Represión de la Usura de fecha 9 de abril de 1946 y el Decreto Ley N° 540 de fecha 16 de enero de 1959.

Represión de la usura
Porcentajes de extranjeros

Artículo 664.— Se deroga el Decreto Ley N° 440 sobre Contratos Colectivos por Ramas de Industrias de fecha 21 de noviembre de 1958.

Contratos colectivos

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 665.— Los trabajadores que mantengan una relación de trabajo superior a seis (6) meses a la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, en el primer año tendrán derecho a una prestación de antigüedad equivalente a sesenta (60) días de salario.

Trabajando más de 6 meses
Com 17

Artículo 666.— Los trabajadores sometidos a esta Ley, así como los funcionarios o empleados públicos nacionales, estadales y municipales, con ocasión de su entrada en vigencia, tendrán derecho a percibir:

Com 2 al 7
Pagos por el cambio de sistema

a) La indemnización de antigüedad prevista en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1990 y que esta Ley reforma, calculada con base al salario normal del mes anterior a la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, la cual en ningún caso será inferior a quince mil bolívares (Bs. 15.000,oo).
   La antigüedad a considerar a estos fines será la transcurrida hasta la fecha de entrada en vigencia de esta Ley.

a) Pago de la Antigüedad (a salario normal) 1 mes por año
Com 2.2

b) Una compensación por trasferencia equivalente a treinta días (30) de salario por cada año de servicio, calculada con base en el salario normal devengado por el trabajador al 31 de diciembre de 1996.
   El monto de esta compensación en ningún caso será inferior a cuarenta y cinco mil bolívares (Bs. 45.000,oo). Este monto mínimo que se asegura, será pagado atendiendo a lo dispuesto en el artículo 194 de esta Ley.
   El salario base para el cálculo de esta compensación no será inferior a quince mil bolívares (Bs. 15.000,oo) ni excederá de trescientos mil bolívares (Bs. 300.000,oo) mensuales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 667 de esta Ley. A los mismos fines, la antigüedad del trabajador no excederá de diez (10) años en el sector privado y de trece (13) en el público.

b) Compensación de transferencia: 1 mes por año
Com 2.3
Mínimo: Bs. 45.000

Art 194: Tiempo parcial

Topes salariales

Ver art 673 para altos empleados

Parágrafo Único.— A los fines previstos en este artículo, si el trabajador percibiere salarios por unidad de obra, por pieza, a destajo, a comisión o cualquiera otra modalidad de salario variable, la base para el cálculo será el promedio de lo devengado durante el año inmediato anterior.

Trab. a destajo

Topes salariales
Com 2.4

Artículo 667.— El tope salarial para el cálculo de la compensación por trasferencia, establecido en el artículo 666 de esta Ley, no excederá de:

Empr. pequeñas

a) Noventa mil bolívares (Bs. 90.000,oo) mensuales en las pequeñas empresas.

Empr. medianas

b) Ciento sesenta y cinco mil bolívares (Bs. 165.000,oo) mensuales en las medianas empresas.

Comisión Tripartita decide en 30 días

Dentro de los treinta (30) días siguientes a la entrada en vigencia de esta Ley, una comisión técnica de integración tripartita fijará criterios para la aplicación de los indicados topes salariales, considerando a tal efecto, entre otros elementos, el capital de la empresa, el número de trabajadores y la facturación.

Quién es mediano o pequeño

30 días más para decidir

Parágrafo Único.— La comisión se integrará en las condiciones previstas en el artículo 168 de esta Ley. Si adoptare una recomendación, el Ministerio del ramo la acogerá y la establecerá mediante Resolución. En caso contrario, el Ejecutivo Nacional fijará los criterios de aplicación en un plazo no mayor de treinta (30) días.

Com 4 y 5.1

Plazo de pago: h/5 años

Artículo 668.— El patrono deberá pagar lo adeudado por virtud del artículo 666 de esta Ley en un plazo no mayor de cinco (5) años contados a partir de la entrada en vigencia de esta Ley, en las condiciones que a continuación se especifican:

12.5 % en 3 meses

a) En el sector privado:
El equivalente al veinticinco por ciento (25 %), por lo menos, en un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días, debiendo pagarse la mitad de ese monto dentro de los primeros noventa (90) días.

12.5 % en 6 meses

Sector público

En las empresas en las que el Estado y otras personas de derecho público sean titulares de más del cincuenta por ciento (50 %) de su capital accionario, se podrá convenir con las organizaciones sindicales que sean partes de las convenciones colectivas que en ellas rijan o, en su defecto, con las más representativas, un plazo mayor.

Pago del saldo: 5 anualidades

El saldo y los intereses correspondientes serán acreditados o depositados en cinco (5) cuotas anuales consecutivas.

Dónde se deposita

Atendiendo a la voluntad del trabajador, las acreditaciones o depósitos se harán en:

1) Un fideicomiso;
2) Un Fondo de Prestaciones de Antigüedad; o
3) La contabilidad de la empresa.

El trabajador podrá exigir que el monto anual de los intereses le sea pagado.

Cobro de los intereses

Com 4

Si el trabajador optare por el depósito en entidades financieras y el patrono le hubiere otorgado crédito con garantía en la indemnización de antigüedad prevista en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1990 y que esta Ley reforma, el patrono podrá proceder a la compensación. En el mismo supuesto, si el patrono hubiere otorgado aval conforme al literal c) del Parágrafo Primero del artículo 108 de la referida Ley, podrá conservar en la contabilidad de la empresa el monto de la suma avalada hasta la extinción de la obligación garantizada.

Compensación de créditos y avales del patrono al trabajador

b) En el sector público:
Hasta la cantidad de ciento cincuenta mil bolívares (Bs. 150.000,oo), en el primer año de la siguiente manera: Hasta veinticinco mil bolívares (Bs. 25.000,oo) dentro de los primeros cuarenta y cinco (45) días; hasta veinticinco mil bolívares (Bs. 25.000,oo) dentro de los siguientes cuarenta y cinco (45) días y hasta cien mil bolívares (Bs. 100.000,oo) en títulos públicos garantizados y negociados (*sic*) a corto plazo.
En un plazo de cinco (5) años el saldo será pagado en la forma y condiciones que establezca el Ejecutivo Nacional en el Reglamento de esta Ley.
Si el patrono hubiere otorgado al trabajador crédito con garantía en la indemnización de antigüedad prevista en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1990 y que esta Ley reforma, el patrono podrá proceder a la compensación con cargo a las últimas cuotas anuales y consecutivas a que se refiere el tercer párrafo del literal a) de este artículo.

Sector público

Parágrafo Primero.— Vencidos los plazos establecidos en este artículo sin que se hubiere pagado al trabajador las cantidades indicadas, el saldo pendiente devengará intereses a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país.

Mora del patrono (si pasado el tiempo no entrega lo depositado en la contabilidad)

Com 4.2

Parágrafo Segundo.— La suma adeudada en virtud de los literales a) y b) del artículo 666 de esta Ley, devengará intereses a una tasa promedio entre la activa y la pasiva, determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis (6) principales bancos comerciales y universales del país.

Tasa de intereses promedio

Parágrafo Tercero.— A los fines de este artículo integran el

Sector público: cuál es

sector público:

a) Las personas de derecho público de rango constitucional;
b) Los organismos incluidos en la Ley Orgánica de la Administración Central;
c) Los Institutos Autónomos;
d) Las Universidades Nacionales;
e) Las personas de derecho público descentralizadas territorialmente;
f) Las fundaciones y asociaciones civiles del Estado; y
g) Las demás personas organizadas bajo el régimen de derecho público.

Integran el sector privado: Los demás empleadores.

Sector privado

Artículo 669.— Si la relación de trabajo terminase antes que el trabajador hubiere recibido la totalidad de lo que le correspondiere de conformidad con lo dispuesto en el artículo 666 de esta Ley, la deuda se entenderá de plazo vencido, y por tal virtud, resultará exigible en su totalidad.

Si el contrato termina antes

Com 5.2

Parágrafo Único.— Si la relación de trabajo terminase por despido injustificado durante el primer año de vigencia de esta Ley, los ingresos percibidos por el trabajador que deban revestir carácter salarial de conformidad con su artículo 133, se incluirán en el salario de base para el cálculo de las prestaciones e indemnizaciones que correspondan por virtud de esta Ley.

Despido en el 1er año

Com 6

Artículo 670.— Se integrarán al salario a partir de la entrada en vigencia de esta Ley:

a) En el sector público:
Las bonificaciones percibidas en virtud de los Decretos Nos. 617, 1.055 y 1.786 de fechas 11 de abril de 1995, 7 de febrero de 1996 y 5 de abril de 1997, respectivamente, y de los Acuerdos suscritos por el Ejecutivo Nacional con los gremios de empleados públicos hasta alcanzar el monto del salario mínimo que se fije. El saldo de aquéllas que excedieren al salario mínimo, se integrará progresivamente durante el año 1998.

Sector público

Bonificaciones a salario

b) En el sector privado:
Las bonificaciones o subsidios consagrados en los Decretos Nos. 617, 1.240 y 1.824 de fechas 11 de abril de 1995, 6 de marzo de 1996 y 30 de abril de 1997, respectivamente.
En un lapso de doce (12) meses a partir de la entrada en vigencia de esta Ley, el resto de los ingresos que deban revestir carácter salarial conforme al artículo 133, se integrarán al sala-

Sector privado

Com 13.1

Conversión de bonos en salario

rio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 671.— Los comisariatos o casas de abasto, aportes patronales para el fomento del ahorro de los trabajadores, servicios de salud o educación y comedores, previstos en convenciones colectivas de trabajo, no serán estimados como integrantes del salario para el cálculo de las prestaciones, beneficios o indemnizaciones que deriven de la relación de trabajo, salvo que en aquéllas se hubiere estipulado lo contrario.

Ayudas que no serán computables en prestaciones

Com 11.3

Ver art 133 par 3°

Artículo 672.— Los regímenes de fuentes distintas a esta Ley, que en su conjunto fueren más favorables al sancionado en los artículos 108, 125, 133 y 146 de esta Ley, se aplicarán con preferencia en su integridad y no serán acumulativos en ningún caso.

Ley o contrato más favorable

Artículo 673.— Los trabajadores que gocen de estabilidad para la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, que estén devengando un salario superior a trescientos mil bolívares (Bs. 300.000,00) mensuales, tengan más de (10) años de servicio y sean despedidos sin justa causa dentro de los treinta (30) meses siguientes a la misma fecha, tendrán derecho a recibir de su patrono, además de las cantidades previstas en el artículo 125 de esta Ley, una indemnización equivalente a la diferencia entre lo que le corresponda conforme al artículo 666 de esta Ley, más el monto de las acreditaciones o depósitos efectuados a la fecha del despido y la indemnización que al 31 de diciembre de 1996 le hubiere correspondido conforme al artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 27 de noviembre de 1990 y que esta Ley reforma.

Despido de altos empleados

Com 7 y 25

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3° de esta Ley, las partes podrán convenir un régimen sustitutivo al aquí previsto.

Acuerdo diferente (transacción)

Artículo 674.— Hasta tanto se promulgue la Ley especial que sustituya al salario mínimo previsto como factor de cálculo de contribuciones, garantías, sanciones pecuniarias o cualquier otra estipulación en cualquier instrumento legal distinto a esta Ley, se establece como unidad de medida en sustitución de cada unidad de salario mínimo, la cantidad de quince mil bolívares (Bs. 15.000,00).

Salario mínimo para multas y cotizaciones. Ver Com 14. Para cotizaciones de seguridad social, ver art 132, Ley de Seguridad Social de 2008

Artículo 675.— Esta Ley entrará en vigencia a partir de la fecha de publicación en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela.

Entrada en vigor

Dada, firmada y sellada en el Palacio Federal Legislativo, en Caracas a los diez días del mes de junio de mil novecientos noventa y siete. Años 186° de la Independencia y 138° de la Federación.

El Presidente, Cristóbal Fernández Daló

El Vicepresidente, Ramón Guillermo Aveledo

Los Secretarios, María Dolores Elizalde
David Nieves

Palacio de Miraflores, en Caracas, a los diecinueve días del mes de junio de mil novecientos noventa y siete. Año 187° de la Independencia y 138° de la Federación.

Cúmplase,
(L.S.)

Rafael Caldera
(siguen firmas)

COMENTARIOS A LA REFORMA DE LA LEY DE 1997

COM 1: Explicación previa

Estos comentarios dan las explicaciones referentes a la reforma de la Ley del Trabajo en junio de 1997, que trajo un cambio completo en las prestaciones de antigüedad y en la forma de indemnizar al trabajador en caso de despido y donde también se volvió a redefinir el concepto de salario. **En todo lo demás** la Ley quedó como antes. Los artículos afectados fueron el 108, 125, 128, 133, 134, 138, 146, 167, 168 y 169. Además, se añadieron los artículos 665 al 675, que es el último de la Ley.

Esta reforma hizo uso excesivo de **parágrafos** y agrupamiento de materias diferentes en un mismo artículo lo cual trajo como consecuencia artículos muy largos, como el 108, donde el lector se pierde buscando algo. Hubiera resultado mucho más claro mantener la **misma numeración** de los artículos de la Ley como debe ser y poner art 108.1, luego 108.2, etc, que creemos es la técnica más apropiada. Así se hizo en la reforma del Código Civil de 1982, ver por ejemplo, su art 185-A.

Los **Comentarios** se han distribuido en tres partes: La **primera**, referente al cambio del sistema o parte transitoria, lo que por esta razón debía recibir el trabajador. La **segunda**, sobre el concepto de salario. Y la **tercera**, cómo quedó la Ley de 1997 en adelante. Además, contienen ejemplos numéricos para un mejor entendimiento.

Después de los comentarios vienen los **Casos Prácticos**, los cuales van del N° 1 al 32 (aunque en caso necesario podrá alargarse este número). El caso N° 1 ha sido desglosado en seis casos llamados "1a" a "1f" y tratan de las situaciones que podían presentarse a consecuencia de la reforma legal. Los demás casos (Nos. 2 al 32) se refieren básicamente al resto de la Ley, que como hemos dicho, no sufrió alteración.

Al final del libro se encuentra la **Tabla** práctica de prestaciones por despido injustificado con un ejemplo de su uso y, por último, aparece el **Suplemento** que contiene algunas disposiciones complementarias a la Ley del Trabajo (como el decreto del salario mínimo, clasificación de empresas y otras cuestiones). En volumen aparte se publica el **Reglamento** de la Ley, que es del año 2006.

Hemos incluido en este libro un Índice alfabético conjunto que comprende tanto los artículos de la **Ley** como los de su **Reglamento**. De esta forma el lector puede ver las disposiciones comunes a ambos textos al mismo tiempo.

PARTE I: PAGOS POR LA TRANSICIÓN A LA LEY ACTUAL

COM 2.1: Cambio de la Ley anterior a la Ley actual. Cuánto debía pagarse al trabajador

Las disposiciones transitorias se colocaron al final de la Ley, en los artículos 665 al 675. Estos artículos se refieren básicamente a las indemnizaciones que debía recibir el trabajador activo en 1997, debido al cambio en el sistema de calcular las prestaciones por renuncia y por despido, ocurrido en virtud de la reforma. Este sistema significa que el trabajador perdió el derecho al recálculo de las prestaciones al término de su relación laboral con el patrono. Más todavía: según el nuevo sistema, el trabajador recibe sus prestaciones en forma de un abono en su cuenta de antigüedad mes a mes (a razón de 5 días por mes, que hacen 60 días, o sea **dos meses de salario** cada año y algo más que se le añade como veremos).

Por todas estas razones, el legislador quiso que el trabajador recibiera una especie de compensación. En realidad, si el sistema nuevo era tan bueno como el

antiguo (ver Com 26) y dijeron que hasta mejor, no debió haber ninguna compensación para el trabajador. Pero en las negociaciones de la Comisión Tripartita hubo que vencer la resistencia de la parte sindical y se ofreció dicha compensación a los trabajadores como una especie de precio que los patronos tuvieron que pagar por aceptar los trabajadores el cambio de sistema.

Tenemos que, según el **art 666**, el trabajador debía recibir, para empezar, la indemnización de antigüedad sencilla como si hubiera cesado en la empresa. Además, el patrono debía pagarle un dinero llamado "compensación por transferencia" (del sistema viejo al nuevo). Así que los pagos serían:

COM 2.2: a) **Indemnización de antigüedad** por el tiempo laborado por el trabajador desde que entró en la empresa hasta el día **19 de junio de 1997**, fecha de entrada en vigor de la reforma laboral. Esta indemnización era de **un mes de salario normal por año trabajado** o fracción superior a 6 meses. Por ejemplo, si el trabajador al 19-Jun-97 llevaba en la empresa 6 años y cuatro meses, debió cobrar lo correspondiente a seis años, que a mes por año, eran 6 meses de salario. Los bonos de transporte y demás bonos acordados por el Ejecutivo no entraron en el cálculo pues no eran entonces parte del salario; tampoco las utilidades, las horas extras ni festivos trabajados, pues la base para el cálculo de dicha antigüedad era el **salario normal**, es decir, lo cobrado por el trabajador en forma periódica y regular (ver esto en Com 8.1 donde también se explica cuál es actualmente el salario base para el cálculo de la antigüedad). Para esta indemnización de antigüedad no había tope limitativo en el monto del salario. Se pagaba según la Ley vieja.

COM 2.3: b) **Compensación por transferencia.** Este pago era una compensación al trabajador por el cambio de sistema de que hemos hablado ya. También equivalía a un **mes por año** pero tenía un límite: No se podía cobrar más de diez meses. Así pues, si el trabajador llevaba en la empresa 12 años, le tocaba cobrar no doce meses, sino diez. La fecha a tomar en cuenta aquí era el **31 de diciembre de 1996**, aplicando el salario normal que se hubiera estado cobrando en dicha fecha. Para esta compensación, la Ley puso ciertos topes máximos y mínimos (aparte de los diez años mencionados) y que eran:

1) El monto de esta compensación no podía ser menor de Bs. viejos 45.000, salvo que se tratara de un trabajador a tiempo parcial en cuyo caso se reduciría proporcionalmente. Ver art 194.

2) El salario base (ver Com 8.1) no podía ser mayor de Bs. viejos 300.000, de forma que si el trabajador ganaba una cantidad mayor, el cálculo se le haría de todas maneras sobre Bs. viejos 300.000. Si la empresa era mediana o pequeña, el tope era mucho menor (ver art 667 y Com 2.4).

3) En caso de trabajadores a destajo y a comisión, se obtenía el promedio anual para hallar el salario base (parágrafo único del art 666). Ver Com 12.

HASTA QUÉ DÍA SE CANCELABA LA COMPENSACIÓN POR TRANSFERENCIA (ART 666 LETRA "b" DE LA LEY)

Como algunas personas tuvieron dudas de hasta cuándo se pagaba esta compensación, veamos lo que dice el último aparte de la letra "a" del art 666 (pago de antigüedad):

> "La antigüedad a considerar a estos fines será la transcurrida hasta la fecha de entrada en vigencia de esta Ley".

Esta salvedad no se puso en la letra "b" (pago de la compensación por transferencia) y si no se puso, es porque la fecha que se indica en esta letra "b"—31 de diciembre de 1996— era la que había que aplicar. Si no fuera así, se habría estampado dicha salvedad.

Por otra parte, diremos que en las disposiciones confusas hay que acudir a la **intención del legislador** tal como lo manda el artículo 4° del Código Civil, cuya parte pertinente dispone:

> "**Artículo 4°**: A la Ley debe atribuírsele el sentido que aparece evidente del significado propio de las palabras, según la conexión de ellas entre sí y la intención del legislador".

Esa intención hay que descubrirla en el acuerdo de la Comisión Tripartita que sentó las bases de la reforma legal de la Ley del Trabajo ya que los legisladores tuvieron como norte para la reforma legal el acuerdo dicho. En la parte pertinente del mismo decía así:

> "2.2 SECTOR PRIVADO
> a) se reconocen a favor de cada trabajador, además del monto causado por concepto de prestaciones (calculado con arreglo a lo establecido en la LOT) (...) una compensación de transferencia equivalente a las prestaciones acumuladas al 31 de diciembre de 1996. Este último monto se calculará sobre la base del salario devengado para esa fecha".

Al decir la frase "acumuladas al 31 de diciembre de 1996" interpretamos que era hasta dicha fecha que se calculaba la compensación por trasferencia. En cuanto al Sector Público, el acuerdo de la Tripartita decía exactamente lo mismo.

Obsérvese que también la clasificación de empresas a los efectos de la compensación por transferencia hace referencia al 31 de diciembre de 1996 (ver Resolución 2.294 en el Suplemento al final del libro).

Si nosotros acudiéramos al artículo 59 de la Ley del Trabajo, que manda decidir a favor del trabajador cuando hay duda en una norma legal y de esta forma no tuviéramos en cuenta lo dispuesto en el artículo 4° del Código Civil, estaríamos violando este artículo por falta de aplicación. Pero si a la inversa, aplicamos el artículo 4°, se hace inoperante acudir al art 59 porque la duda desaparece.

COM 2.4: Topes salariales según el tamaño de la empresa (art 667).

Las empresas se clasifican en pequeñas, medianas y grandes de acuerdo con una **disposición oficial** que puede verse en el **Suplemento** al final de este libro. Según el art 667, las pequeñas empresas no debían reconocer salarios base más altos que Bs. viejos 90.000 al mes, las medianas, Bs. viejos 165.000 y las grandes empresas Bs. viejos 300.000. Para la indemnización de antigüedad (art 666"a") **no había límite máximo**. Lo dicho quiere decir que si por ejemplo, en una pequeña empresa laboraban personas con sueldos mayores a Bs. viejos 90.000 al mes, la empresa sólo estaba obligada a reconocerles hasta dicho monto a los efectos de la compensación de transferencia.

COM 2.5: Con todo lo dicho ya podemos presentar un ejemplo:

Un trabajador ganaba al 31-Dic-1996 Bs. viejos 100.000 al mes; y trabajaba en una empresa mediana. Al 19-Junio-97 llevaba once años y dos meses en la empresa. Bs. viejos 100.000 era su salario real y no incluía dicho monto bonificaciones de ninguna clase. Quiere saber cuánto le tocaba recibir como transición por el cambio de la Ley.

Debió recibir lo siguiente:		
a) Por antigüedad: 11 años dan 11 meses. Bs. viejos 100.000 × 11 meses	=	Bs. viejos 1.100.000
b) Al 31-12-96 llevaba trabajando 10 años y 8 meses. Compensación por transferencia: 10 años (que era el tope máximo) a Bs. viejos 100.000 mensuasuales: Bs. viejos 100.000 × 10 meses	=	Bs. viejos 1.000.000
Total que debió recibir	=	Bs. viejos 2.100.000

La Ley no habla de salario mensual sino "30 días de salario". Prácticamente es lo mismo.

Como se ve del ejemplo, las empresas más gravadas eran las que tenían empleados desde hacía bastantes años. Las nuevas salieron en cambio bien paradas pues nada tuvieron que pagar por transición.

COM 3: Diferencias entre la Indemnización de Antigüedad (art 666, letra "a") y la Compensación por Transferencia (art 666, letra "b")

El cálculo para ambas es diferente y haremos un resumen:

a) Caso de la Indemnización de Antigüedad:

1) Se debió pagar por todo el tiempo laborado en la empresa hasta el 19-Jun-97, fecha en que entró en vigor la Ley, sin limitación del tiempo trabajado.
2) Se pagaba según el último salario, sin importar cuán alto hubiera sido éste.

b) Caso de la Compensación por Transferencia:

1) Se pagaba por el tiempo laborado hasta el 31-Dic-96. Ver esto en Com 2.3.
2) Se reconocía hasta un tiempo máximo trabajado de 10 años.
3) El salario reconocido tenía un tope: Bs. viejos 90.000, 165.000 y 300.000 según se tratara de empresas pequeñas, medianas o grandes, de acuerdo a la resolución que publicó el Ejecutivo clasificándolas según su capacidad de pago. Ver Com 2.4 y Resolución 2.294 en el suplemento al final del libro.
4) El trabajador a tiempo completo no debía recibir menos de Bs. viejos 45.000 por esta compensación. Esta cantidad era el mínimo.

En ambos casos (a y b) se pagaba según el **salario normal** de un mes por año. Ver éste en Comentario 10.

COM 4.1: Forma de pago de las prestaciones debidas al cambio de sistema (art 668): Por anualidades o de contado

Si el patrono hubiera tenido que pagar de golpe estas prestaciones, se habría visto en dificultades pues una empresa con muchos trabajadores, sencillamente no podía hacerlo. Por ello, el art 668 dispuso su pago a lo largo de 5 años y seis meses, así:

a) Un 12,5% en el plazo de 90 días a partir del 19-6-97, fecha de la Ley vigente.
b) Otro 12,5%, en 180 días, o sea, en 6 meses a partir de dicha fecha.

Una vez hechos estos pagos más sus intereses (art 668, par 2°), el patrono tenía saldado el 25% de su deuda, así que le quedaba por pagar el 75%, dinero que no se lo daría directamente al trabajador (como ocurrió con el 25% mencionado) sino que

lo ingresaría en una cuenta a nombre del trabajador así:

El 75% dicho se dividió en 5 cuotas anuales iguales que, junto con los intereses que produjeran, se acreditarían o depositarían, a elección del trabajador, en:

1) Fideicomiso (en un banco o aseguradora)

2) Fondo de Prestaciones (cuando fuera creado)

3) Contabilidad de la misma empresa (o sea, en manos del patrono).

Todos los años podía el trabajador exigir que se le pagaran los intereses del año o bien dejarlos para que se acumularan al capital. Como veremos en el Comentario 4.3, estos pagos podían resultar muy gravosos para el patrono.

En nuestra opinión el patrono podía, si así lo deseaba, **cancelar anticipadamente toda la deuda** depositándosela al trabajador en 1), 2) ó 3). Ver Caso práctico 28.

COM 4.2: Intereses que devengaría el saldo deudor

El mismo **artículo 668** establece en su **parágrafo segundo** que lo adeudado por el patrono (las prestaciones a pagar en 5 años) devengaría un interés a la tasa promedio bancaria entre la activa y la pasiva. Por ejemplo, si la activa (el interés que los bancos cobran) era el 30% y la pasiva (el interés que los bancos pagan) supongamos que era el 15%, el promedio nos daba (30 + 15) : 2 = 22,5%. Esta tasa es determinada por el Banco Central periódicamente y los bancos la acatan.

Si hubiere habido retraso en los abonos, lo atrasado produciría intereses a favor del trabajador a la tasa activa bancaria (**parágrafo primero**). Los parágrafos 1° y 2° están invertidos pues el de los intereses moratorios debería ser el segundo.

Para los **dineros que ya habían sido depositados** (la anualidad más los intereses caídos) no creemos que se aplicara lo de las tasas promedio entre la activa y la pasiva de los bancos, sino que el banco cumpliría abonando en la cuenta del trabajador el interés que normalmente pagaba por cuentas semejantes a ésta o lo que rindiera el fideicomiso.

COM 4.3: Ejemplo numérico

Veamos el mismo caso ya explicado del trabajador que resultó que tenía derecho a Bs. viejos 2.100.000 de compensación. Este trabajador debió hacer sus cálculos así:

Bs. viejos 262.500	(o sea, el 12,5%) que los recibiría en tres meses a contar del 19-6-97.
Bs. viejos 262.500	(o sea, otro 12,5%) en 6 meses a contar del 19-6-97.
Bs. viejos 525.000	(25% pagado efectivamente al trabajador)

El saldo restante (Bs. viejos 2.100.000 - 525.000 = Bs. viejos 1.575.000) sería pagado en cinco pagos anuales, o sea: 1.575.000 : 5=Bs. viejos 315.000 cada año.

Los intereses a la rata que hemos dicho en el Comentario anterior (promedio entre activa y pasiva de los bancos) debían añadirse a cada anualidad. Así se desprende del mismo artículo 668 que dice "El saldo y los intereses... serán depositados en 5 cuotas anuales..." Así pues, al final de cada año transcurrido, o sea cada 19 de junio aproximadamente, el patrono debía calcular los intereses que había producido el saldo deudor a la rata que dijera el Banco Central. Digamos que dichos intereses fueran Bs. viejos 300.000 que, sumados a la anualidad, daba un total de Bs. viejos 615.000. Este monto debía depositarlo en el banco o fondo o lo acreditaba en su contabilidad siempre a nombre del trabajador.

El trabajador podía exigir que estos intereses (Bs. viejos 300.000 en el ejemplo) le fueran pagados o bien dejarlos para agregarlos a lo que tenía en su cuenta y a su vez produjeran intereses a la tasa que se hubiera establecido para sus depósitos.

COM 5.1: Cuándo podía el trabajador hacer efectivas las anualidades (art 668)

Ya hemos dicho que los intereses podían hacerse efectivos todos los años. Pero en cuanto a la anualidad en sí (Bs. viejos 315.000 en nuestro ejemplo), el trabajador sólo tenía derecho a que se la abonaran en la cuenta tal como hemos explicado y sería al cabo de la quinta anualidad que tendría derecho a recoger su dinero más los intereses, si éstos no los recibió anteriormente. Así se desprende del artículo 668 que en su comienzo dice: "El patrono deberá pagar lo adeudado por virtud del artículo 666 en un plazo no mayor de cinco años a partir de la entrada en vigencia de la Ley". ¿Es decir que a los 5 años podía retirar su capital? Faltó en la Ley una disposición que diera certeza a esta cuestión.

Ver Comentario siguiente si el trabajador cesaba en la empresa antes.

COM 5.2: Caso de que el trabajador cesó en la empresa por cualquier razón (art 669)

En este caso, el patrono debió pagarle la totalidad de las anualidades no canceladas aún, pues se consideraban de plazo vencido (art 669). Esto podía significar un esfuerzo financiero excesivo para un patrono ya abrumado por tantos pagos. No entendemos cómo la Ley pudo imponer este repentino esfuerzo al patrono, en lugar de decir, que si se iba el trabajador voluntariamente, seguiría percibiendo sus anualidades sin alteración.

En conclusión: Si en una empresa de unos diez empleados de sueldos altos, tres o cuatro hubieran decidido irse, el patrono pudo haberles dicho: "No tengo para pagarles, tómense el negocio". Todavía hay más: la tentación de esos trabajadores de abandonar la empresa podía ser grande con el fin de cobrar de una vez las cinco anualidades; y después de hecho esto, presentarse de nuevo en la misma empresa a rogarle al patrono que volviera a admitirles (!).

Creemos que una disposición como la comentada era lesiva por hacer depender la fecha del cumplimiento de una obligación bilateral de la voluntad de una sola de las partes (el trabajador). El plazo de pago de una deuda no puede ser acortado por la decisión sorpresiva de una de las partes. Es contrario a la equidad y la Ley no debió olvidar que el trabajador es parte de un contrato bilateral (él y el patrono). Cuando en 1974 se creó la doble indemnización laboral la situación no era semejante a ésta, pues el cobro por el trabajador no quedaba a su antojo, ya que exigía un acto voluntario de la otra parte, esto es, el despido injustificado por el patrono **[5.2]**.

COM 6: Caso del trabajador despedido sin razón durante el primer año de aplicación de la Ley (art 669, parágrafo único)

Este artículo se refiere a los casos de empresas que daban beneficios extra-salario a sus trabajadores, pero que con la Ley actual, tales beneficios pasaron a ser parte del salario.

El art 669 en su par único dispone que si el trabajador era despedido injustamente en el primer año de la Ley, el salario base para calcular las prestaciones sería el que dispone el art 133, que incluye horas extras y domingos trabajados, y tácitamente también los subsidios y ayudas (aportes del patrono, gratificaciones, etc.).

5.2. No obstante, sabemos de muchos casos donde la empresa pagó de una vez las cinco anualidades y el trabajador, feliz, porque su dinero no se lo llevó la inflación.

En virtud del art 669, el patrono que despidiera al trabajador antes del año perdería el beneficio que le daba el art 670, letra "b", de posponer por un año la inclusión en su salario de tales beneficios (ver art 133, par único, de la Ley anterior).

COM 7.1: Caso de los altos empleados de la empresa (artículo 673)

De las dos indemnizaciones que se dan en el artículo 666, la primera de ellas (la de la letra "a") que era la prestación de antigüedad por la Ley anterior, no tenía limitaciones en cuanto al monto del salario. Debió pagarse así fuera un sueldo millonario porque la Ley anterior lo permitía. Pero en cuanto a la llamada compensación por transferencia, que no era un derecho adquirido en la Ley anterior, sino una especie de compensación debida al cambio de sistema, la Ley actual (art 667) puso un tope en cuanto al monto del salario que servía de base para el cálculo y lo fijó en Bs. viejos 90.000 si se trataba de empresas pequeñas, Bs. viejos 165.000 si medianas y en Bs. viejos 300.000 para las demás, como ya comentamos anteriormente (art 666). Lo dicho quería decir que los trabajadores que hubieran estado ganando antes de la Ley actual (antes del 31-Dic-96, para ser más exactos) montos mayores que los expresados, el exceso sobre dichas cantidades no se tomaba en cuenta para calcular la compensación por transferencia.

Así pues, si un empleado de una empresa grande tenía al 31 de diciembre de 1996 un sueldo de Bs. viejos 500.000 mensuales, se le tomaba en cuenta dicho sueldo para el cálculo del artículo 666 letra "a" —como ya hemos dicho—; pero para el cálculo de la letra "b" que es la compensación de transferencia, se tomaba la cantidad de Bs. viejos 300.000. Y esto suponiendo que trabajaba en una empresa llamada "grande" porque si se trataba de una empresa pequeña o mediana, el tope era mucho menor, tal como acabamos de ver.

COM 7.2: Caso especial del alto empleado despedido sin justa causa y que llevaba más de 10 años en la empresa (art 673)

Un alto empleado que hubiera llevado bastantes años en una empresa tendría acumuladas en todo ese tiempo según la Ley anterior unas prestaciones considerables, de unos cuantos millones de bolívares. Como resulta que con la Ley actual el despido es mucho más barato que antes y sobre todo, se le había pagado la compensación por transferencia a base de solamente Bs. viejos 300.000 mensuales de salario, el patrono podría haberse visto tentado de despedirlo con el pago único de 5 meses de salario tal y como manda ahora el artículo 125 de la Ley, además de los días que marca el artículo 108, parágrafo primero (ver Com 22).

Para evitar este perjuicio al trabajador, el artículo 673 estableció ciertas compensaciones adicionales para los empleados que reunieran estas condiciones:

a) Que se tratara de empleados que gozaban de estabilidad. De acuerdo con el artículo 112 los **empleados de la dirección** de la empresa no gozan de estabilidad laboral, es decir, ya con la Ley antigua (este artículo 112 no ha cambiado) no tenían la protección legal contra el despido. Ver Com 25.

b) Que tuvieran más de 10 años de servicio (creemos que a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, 19-Jun-97) y ganaran más de Bs. viejos 300.000 al mes.

c) Que se les despidiera sin justa causa (despido injustificado o indirecto).

d) Que dicho despido ocurriera dentro de los 30 meses (dos años y medio) a partir de la entrada en vigor de la Ley, o sea del 19 de junio de 1997.

¿Qué compensación se otorgaba a un alto empleado por despido injustificado?

Para hacer el cálculo que dispone el artículo 673 se averiguaba cuánto le corres-

pondía por el artículo 125 de la Ley actual (ver Com 23). Luego, se le agregaba a este monto la diferencia entre lo que le hubiera correspondido con la Ley anterior (artículo 125 de la misma) y lo que le correspondía por concepto del artículo 666 (transferencia a la Ley actual) más los depósitos que se hubieran hecho hasta la fecha del despido. Resumiendo: Se le pagaba según la Ley vieja, y por lo tanto se le restaba lo que correspondía por la Ley vigente a fin de que no cobrara dos veces. Al resultado se le agregaba lo del art 125 de la Ley actual, como ya hemos dicho.

Para los directivos de las empresas ver Com 25.

PARTE II: SALARIO, DEFINICIONES

COM 8: Qué es salario (arts 133, 146, 670, 671)

La cuestión de qué es y qué no es el salario se ha complicado mucho en las últimas décadas; los patronos, tratando de excluir determinados pagos para que no se incluyan en las prestaciones; los sindicatos, tratando de incluir en el salario todo beneficio recibido del patrono; y el Ejecutivo por si la complicación fuera pequeña, ordenando que bonos y subsidios no fueran parte del salario. Debido a todo ello, se hace necesario presentar un esclarecimiento de la cuestión para que el lector sepa cuando se le habla de salario, a qué cosa nos referimos.

La palabra salario ha desplazado a la palabra sueldo cuando se trata de asuntos laborales. Así, salario quiere decir también sueldo, palabra ésta que no usa la Ley.

COM 8.1: Si el lector quiere tener una idea somera de lo que es salario, le diremos que el **salario base** es el que se toma como punto de partida para el cálculo que tengamos que hacer. **Salario normal** es el percibido en forma regular y permanente y excluye por tanto las horas extras, domingos trabajados y las utilidades de fin de año; y finalmente tenemos el **salario integral o simplemente salario**, que es el que incluye todo lo cobrado (horas extras, etc). Si el lector quiere ampliar sobre los salarios siga leyendo. Si no, pase a la Parte III.

Los bonos oficiales de años anteriores a 1997 fueron abolidos. Ver Com 13.1.

COM 9: Salario base: Es el salario sobre el cual se calculan las prestaciones. Si nos referimos a la compensación por el cambio (letras "a" y "b" del art 666), había que tomar como salario base el salario normal. Si nos referimos a la prestación periódica de antigüedad, el salario base para su cálculo será el llamado por nosotros salario integral y que la Ley llama simplemente "salario".

COM 10: Salario normal: Las prestaciones por causa del cambio de sistema (art 666) tomaron como salario base el salario normal, que es el salario devengado por el trabajador **en forma regular y permanente** (art 133, par 2°). El salario normal también es la base del cálculo para el pago de vacaciones (art 145), horas extras y días feriados (art 144) y contribuciones (art 133, par 4°, pero ver **excepción** en art 113 de la Ley Org. de Seguridad Social de 2008 que establece el salario integral como base de cálculo para cotizaciones del régimen habitacional). Si una prestación no tiene carácter salarial (art 133, par 2°) no podrá formar parte del salario normal.

Ahora bien, si el trabajador cobra regularmente horas extras (p.e. su jornada es de 9 horas en lugar de 8 diarias, es decir, una hora extra diaria), entonces el monto de lo que devenga es salario normal porque las cobra en forma regular y permanente. Pero para calcularle cuánto debe cobrar por esa hora extra diaria, tenemos que excluirla para calcular el salario base, es decir, no podemos incluir lo cobrado por la hora extra para calcular cuánto hay que pagarle por la hora extra. Ver parte final del citado parágrafo segundo que se refiere a esto. En sentencia de la Sala Social

del Tribunal Supremo del 21-Jul-04 (caso F. Llorente, Tomo 213 jurisprudencia Ramírez & Garay) se hacen unas consideraciones sobre disponibilidad, ubicabilidad o localizabilidad del trabajador, en cuanto al cómputo de horas extras como parte del salario. Ver también sent del 9-Dic-04 de la misma Sala (caso L.A. Silva) con algunas consideraciones sobre el salario.

De la definición legal se deduce que las **utilidades** laborales no son parte del salario normal, ya que no son regulares ni permanentes, dependiendo de cómo le vaya a la empresa en un año determinado.

COM 11.1: Qué es salario integral o simplemente "salario" (art 133)

La Ley no usa el término "integral", sino que lo ponemos nosotros para distinguirlo de otros tipos de salario, como el normal o a destajo. El salario integral se emplea para el cálculo de la antigüedad e indemnización por despido. Es decir, que la antigüedad que el patrono deberá abonar al trabajador todos los meses se hará a base del salario integral así como también los despidos (art 125), lo cual quiere decir que incluirá todo lo que el trabajador haya percibido por su labor (horas extras, *feriados trabajados y utilidades) en el mes correspondiente (art 146, par 2°).*

El art 133 señala lo que incluye dicho salario y también lo que se excluye. Cuando la Ley dice solamente "salario" se refiere al salario integral.

Si el patrono despidió al trabajador en el primer año de vigencia de la Ley y éste recibía bonificaciones o aportes adicionales del patrono, ver Com 6 y art 670.

COM 11.2: Pagos que se incluyen en el salario integral (art 133):

La Ley dice que forman parte del salario los siguientes conceptos:

1) Comisiones, primas, gratificaciones y sobresueldos.
2) Participación en las utilidades (si no se conocen al momento de la liquidación al trabajador, se hará cuando se conozcan a fin del ejercicio, ver art 146 par 1°).
3) Bono vacacional (está previsto en el artículo 223).
4) Pagos por días feriados, horas nocturnas y extras, haya o no regularidad.
5) Pagos para alimentación y para vivienda o el proporcionar ésta.

También son salario (parágrafo primero):

6) Los subsidios al trabajador para compra de bienes y servicios que mejoren su calidad de vida. Esta frase general incluye por tanto una gama amplia de beneficios con las únicas excepciones señaladas en el Comentario siguiente. Aquí podrían incluirse los subsidios en dinero para deportes, excursiones, etc.

De acuerdo con el par 1° de este artículo, podrá acordarse entre patrono y trabajadores que hasta un 20% del salario quede fuera de la base de cálculo de los beneficios que ordena la Ley. Ver más de esto en el punto 2) del siguiente Comentario.

COM 11.3: Pagos que se excluyen del salario (art 133, parágrafo 3° y art 671)

Según el **art 133** par 3°, no son salario, salvo estipulación en contrario:

1) El conjunto de beneficios que reciba el trabajador (comedores, guarderías, gastos médicos, ropa de trabajo, juguetes, becas y pago de entierros, etc.) y que son los números 1 al 6 que puede ver el lector en dicho parágrafo.

Debemos añadir un número 2, como vimos en el Comentario anterior, que diría:

2) Tampoco es computable en las prestaciones el 20% del salario si tal fue acordado entre patrono y trabajadores (par 1° del art 133). Es decir, aquí la Ley da libertad a las partes a fin de flexibilizar las negociaciones patrono-trabajador, incluyendo los contratos individuales. El salario mínimo no debe ser afectado.

De acuerdo con el **artículo 671** tenemos que existen otros pagos o beneficios que tampoco son salario a efectos del cálculo de las prestaciones que deriven de la relación de trabajo, salvo acuerdo en contrario. Estos pagos son:

3) Comisariatos y casas de abasto para beneficio de los trabajadores (art 166 Ley del Trabajo); aportes patronales al ahorro de los trabajadores; servicios de salud, educación y comedores, previstos en convenciones colectivas del trabajo. Aquí tenemos la duda de si todos los conceptos incluidos en este artículo 671 tienen que ser por convención colectiva o solamente el último mencionado en el artículo. La redacción del artículo 671 es ambigua pero nos inclinamos por la afirmativa, o sea, todos. Tampoco sabemos por qué estas cuestiones se han incluido en las Disposiciones Transitorias.

Ver también artículos 50 y 51 del **Reglamento**.

COM 12: Salario a destajo o a comisión (art 146 y art 666 par único)

Para el cálculo de las prestaciones se tomará el promedio de lo devengado en el año anterior. Creemos que si el trabajador no llevaba un año en la empresa, se deberá tomar el promedio del tiempo que lleve, sin perjuicio de que al cumplirse el año se le haga un reajuste.

COM 13.1: Salario mínimo

Empezaremos exponiendo cuál es la política seguida en esta cuestión de los salarios por los Estados modernos en las últimas décadas: Está bastante aceptado, como una especie de compromiso entre el Estado liberal y el Estado social, que el deber del Estado es velar por los menos favorecidos y por lo tanto, el Estado debe señalar qué es lo mínimo que debe ganar un trabajador por su jornada ordinaria; pero no debe inmiscuirse en los salarios más altos; éstos deben quedar en manos de los patronos y trabajadores, sea por medio de acuerdos individuales, convenciones colectivas o por otros medios, tales como huelgas y manifestaciones, las cuales también están reguladas por la ley.

Hasta junio de 1997, el salario mínimo urbano era Bs. viejos 15.000 mensuales y con base a tal cantidad se calculaban las prestaciones sociales. Completaban el ingreso del trabajador los llamados **subsidios o bonos**, que elevaban su ingreso total a Bs. viejos 52.000 por mes. En 1997 se decretó un nuevo bono (bono puente) para los que ganaran menos de Bs. viejos 75.000 al mes. Como este bono era de Bs. viejos 1.040 por jornada laborada, la remuneración mensual del trabajador subió a Bs. viejos 75.000 para los urbanos y Bs. viejos 68.000 para los rurales.

Ahora bien: De acuerdo con el art 670, a partir de la vigencia de la Ley (19-6-97) dichos bonos oficiales entraron a formar parte del salario. Por tanto, el Ejecutivo dictó la resolución 2.251 (G.O. 36.232 del 20-Junio-97) fijando el salario urbano mínimo en Bs. viejos 75.000 y el rural en Bs. viejos 68.000, supusimos para trabajadores a tiempo completo. Ver art 194 Ley del Trabajo, para el tiempo parcial. Los conserjes y el servicio doméstico no fueron incluidos, ya que esta resolución dijo que se aplica a trabajadores "contemplados en el ámbito personal de validez de los aludidos Decretos" y éstos excluían a tales trabajadores. Era nuestra opinión. De todas maneras hay que reconocer que la citada frase se las traía.

Para el **salario mínimo actual** urbano y rural ver Suplemento al final del libro. Actualmente sí se toman en cuenta los conserjes. Verlo en dicho **Suplemento**.

COM 13.2: Indexación del salario (art 167). ÍNPC

El salario mínimo debe estar, como es justo, sujeto a cambios anuales por el aumento en los precios de los productos y servicios básicos (**cesta básica**), espe-

cialmente de los alimentos (**cesta alimentaria**). Pero la Ley no ha querido que el salario mínimo (que por lo general empuja a su vez a los salarios superiores al mínimo), siga fielmente la subida de precios (**inflación**) habida en el año anterior y que se expresa en el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC). La razón es que el INPC refleja las variaciones de precios de una serie de rubros que no necesariamente afectan a toda la población pues aparte de los alimentos, encontramos otros elementos como bebidas alcohólicas, tabaco, alquiler y servicios de vivienda, equipamiento del hogar, educación, transporte, salud, cultura, esparcimiento y hasta variaciones de precios en restaurantes y hoteles. Si el INPC ha subido, digamos, un 25% en el año, y los salarios se **indexan**, es decir, suben en dicha proporción, entraríamos en una creciente **espiral de precios** (como ocurrió alguna vez en otros países, por ejemplo, Brasil), con un **desquiciamiento** total **de la economía**. Precios empujan a salarios, salarios empujan a los precios, los precios vuelven a empujar hacia arriba a los salarios, etc, etc hasta que los precios llegan a unas cifras astronómicas, perjudicándose todo el mundo. Así pues, según el art 167, el costo de la **cesta alimentaria** es sólo uno de los factores para determinar el nuevo salario mínimo, no el único.

Sin embargo hemos observado en los últimos años que el aumento en el salario mínimo ha ido **a la par** con la inflación. Justa medida por una parte, como dijimos al principio, pero negativa por la otra porque la solución, insistimos, no es seguir con la espiral de salario mínimo según el INPC, subida del INPC, mayor salario mínimo y vuelta otra vez. La solución, creemos, radica en mejorar la producción, la productividad y la eficiencia en una **espiral beneficiosa** que exige buena voluntad y vocación de servicio por parte de Gobierno, empleadores y trabajadores. A mayor salario, más eficiencia; a más eficiencia, más productividad; a más productividad, mayor producción; y a mayor producción, mejor salario con el que adquirir lo que se produce, todo esto sin crear inflación apreciable.

COM 14: Salario mínimo como unidad de medida para multas y contribuciones, etc. (art 674). La Seguridad Social

Esta disposición dice que se va a dictar una **ley especial** creando una unidad de cálculo de las multas, contribuciones y garantías no referidas a la Ley del Trabajo; que dicha ley establecerá la forma de hacer el cálculo y que mientras tanto, la unidad será **Bs. (viejos) 15.000 [14]**.

El 19-Jun-97, el Ministerio del Trabajo dictó una resolución diciendo que: "*...el aludido salario mínimo, equivalente a Bs. (viejos) 75.000 mensuales, se considerará a los efectos de las cotizaciones y contribuciones a la seguridad social.*" Según resolución del 19-Feb-98 en oportunidad de subirse nuevamente el salario mínimo a Bs. viejos 100.000, se volvió a fijar como salario de referencia para las contribuciones y pensiones la cantidad de **Bs. viejos 75.000.** Resolución igual apareció el 29-Abr-99 pero estableciendo un sueldo mínimo para los efectos de la cotización equivalente a **Bs. viejos 90.000**. De esta manera, el salario tope para el cálculo de las cotizaciones al Seguro Social, al tener un límite de cinco veces dicho salario, quedó establecido en Bs. viejos 450.000 (90.000 × 5) o sea, por encima de ese salario se cotizaba como si se ganase solamente Bs. viejos 450.000.

La obligación de multiplicar **por cinco** el salario mínimo señalado, se estableció con fecha 25-Feb-93, por decreto 2814 (Gaceta Legal 821).

14. El 26-Dic-97 (GO 36.362) se publicó la Ley de Factor de Cálculo la cual, siendo una ley especial, podía interpretarse que reemplazaba al art 674, pese a que no se refería a la legislación social.

La Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia del 27-Abr-00 (GO 36.957 del 24-May-00) decidió que la Resolución del 19-Jun-97 del Ministerio del Trabajo **era nula** en lo que respecta al asunto que nos ocupa y no debía aplicarse por infringir el **art 674** de la Ley del Trabajo. Pero como en los tres años que tardó el Tribunal en decidir, dicho Ministerio dictó otras dos resoluciones sobre lo mismo tal como hemos visto, pensábamos que la nulidad las abarcaba también. Por tanto, el salario mínimo a tener en cuenta para cotizar al Seguro Social sería **Bs. viejos 15.000** que es el dispuesto por el citado **art 674.** Como el salario máximo para cotizar es cinco veces mayor (15.000 × 5 = 75.000), creíamos que este salario de **Bs. viejos 75.000** era **el tope para calcular las cotizaciones** a partir de la fecha de la sentencia puesto que sus efectos eran sólo hacia futuro. No tenía efectos retroactivos. De esta manera seguían válidas las obligaciones sobre cotizaciones establecidas en cada resolución ministerial, para todo tiempo anterior a la sentencia. Esta solución nos pareció injusta por insuficiente, porque si se anula una disposición que ordenaba un pago, debería considerarse que habiéndose hecho el pago en exceso, tendría que haber derecho a devolución. **Sin embargo, la misma Sala Político Administrativa (sent del 25-Feb-03 y 2-Sep-03) cambió el criterio y señaló que no son nulas tales resoluciones** (R&G Tomos 196 y 203).

La **Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social** (publicada originalmente el 30-Dic-02 en GO 37.600 y cuya última reforma a la fecha de la presente edición apareció en GO 5.891 del 31-Jul-2008), aunque es una ley marco pues sólo dicta los lineamientos generales del sistema, **derogó parcialmente (art 132), lo establecido en el art 674 de la Ley del Trabajo** en lo que a contribuciones y cotizaciones de la seguridad social se refiere. Como dicho art 132 establece que para el cálculo de las cotizaciones al seguro social la unidad de medida será el salario mínimo urbano vigente (hasta un máximo de 5 salarios mínimos), vemos que a partir de su primera publicación, definitivamente es el **salario mínimo urbano** vigente en el momento, y no otro, el que hay que tomar como base de cálculo para estas cotizaciones. Esto sólo en lo que respecta al Seguro Social. Otras contribuciones como la del **Inces** o la de **Política Habitacional** no basan su cálculo en el salario mínimo y no les afectan estas sentencias. Para multas laborales, ver Caso Práctico 10.

Más información la encontrará el lector en hojita sobre la Ley de Seguridad Social que puede adquirir por separado y el Decreto de Salario Mínimo al final de este libro.

PARTE III: LAS PRESTACIONES EN LA LEY ACTUAL

PRESTACIONES SOCIALES SEGÚN LA LEY DEL TRABAJO DE JUNIO DE 1997

COM 15: Comentario previo. Quién sale ganando o perdiendo

Lo más importante de la reforma laboral promulgada en junio de 1997 fue reemplazar el pago de prestaciones acumulativas que existía antes y que se entregaban al trabajador al finalizar su relación con el patrono, con el consiguiente recálculo de acuerdo con el último salario devengado. Este sistema fue sustituido por otro que consiste en abonar mensualmente en una cuenta al trabajador las prestaciones correspondientes, que al ser 5 días de salario al mes (luego veremos que es algo más) le da un total de 60 días de salario cada año (5 días × 12 meses = 60 días). Ya no hay recálculo ni actualización de antigüedad. Lo que se abonó, se abonó y ya no se recalcula. Estos abonos producen intereses que se acumulan y de esta forma se supone que el trabajador mes a mes, año tras año, irá creando un fondo de ahorro para el día de mañana. Pero en esto no hay que engañarse: Si las tasas de interés que le dan al trabajador están por debajo del **índice de inflación anual** (INPC), el

dinero que duerme en el Fondo o en el banco, cada año valdrá menos aunque se le agreguen los intereses.

El lector se preguntará si **el trabajador salió perdiendo o ganando** con el nuevo sistema de abonarle las prestaciones. Depende de cada uno. Para quien no es gastador o tiene posibilidad de guardar sus prestaciones o invertirlas en la adquisición de su casa o en educación y evita así que la **inflación** se lleve sus ahorros, este sistema es bueno. Pero si es de los que piden prestado al patrono a cuenta de las prestaciones para consumirlas o tiene obligaciones familiares apremiantes, este sistema puede ser peor que el anterior, pues el día que cese en la empresa, el patrono le dirá que ya le entregó el monto principal de sus prestaciones de antigüedad con los anticipos que le ha hecho y poco le tiene que pagar pues no hay recálculo o actualización de las prestaciones (ver Casos Prácticos "1a" a "1f" y Com 26).

De todas maneras, los trabajadores recibirían durante 5 años una cantidad bastante elevada de dinero como **compensación por la trasferencia** del sistema viejo al nuevo además de la prestación de antigüedad devengada hasta el 19-Jun-97.

La empresa tampoco salió perdiendo pues no tiene que preocuparse de pagar algún día sumas cuantiosas por prestaciones de antigüedad. Como hemos visto, el patrono depositará el dinero mes a mes, lo cual producirá intereses a favor del trabajador; y de esta manera se desentiende de lo que ya abonó. Si hay inflación, dichos intereses se encargarán de compensarla al trabajador y si no, pedirá anticipos si caen dentro del par 2° del art 108. Lo que sí fue fuerte para la empresa, fue el pago por la compensación de transferencia, tal como vimos oportunamente. Otra carga para las empresas, especialmente las pequeñas, son las cuentas mensuales que tienen que llevar, que se agregan a otras muchas que ya llevan.

Pero los verdaderos ganadores con el nuevo sistema son las empresas cuyos trabajadores eran nuevos y por tanto había poco que pagarles por el cambio y sobre todo las empresas nuevas que se ahorraron todos los pagos por causa del cambio y empezaron o empiezan a funcionar con el nuevo sistema. (Ver Caso Práctico 1f).

Diremos por último que este sistema permite que el trabajador no se sienta anclado en la empresa para no perderse la doble indemnización por despido, que ya no existe, ni el patrono se resistirá tanto a tomar un nuevo empleado por temor a futuras subidas de la prestación por despido. En consecuencia, se crea una mayor **movilidad laboral**, lo cual estimula el desarrollo de la libre empresa.

COM 16: Pagos por el cambio de sistema (artículos 665 al 675). Recapitulación

Estos artículos, añadidos al final de la Ley, dan las normas para los pagos por la transición de un sistema a otro, la cual consistía en dos tipos de pagos: **a)** Una prestación de antigüedad por el tiempo trabajado con anterioridad a junio de 1997. **b)** Una compensación de transferencia que se le debía pagar al trabajador a lo largo de cinco años juntamente con la de antigüedad que acabamos de mencionar.

Hasta aquí hemos explicado cómo funciona el cambio de sistema en los comentarios anteriores (parte I). **Veamos ahora el sistema de prestaciones establecido en la Ley del Trabajo actual.**

COM 16.1: Prestaciones de antigüedad periódicas a favor del trabajador: La Antigüedad (artículo 108)

Hay dos prestaciones de antigüedad periódicas: la mensual y una menor que es anual. Veamos esto:

1) En los **tres primeros meses** del trabajador en la empresa no se genera derecho a la prestación de antigüedad. A partir del cuarto mes, el trabajador tiene derecho a

que se le abone en cuenta **cinco días de salario cada mes** por concepto de antigüedad. Ver Comentario 17.

2) **Además:** Pasado el primer año de servicio a partir de la entrada en vigor de esta Ley (o sea, que el tiempo laborado antes no cuenta) el trabajador tiene derecho a **dos días más de salario por cada año trabajado**, también por concepto de antigüedad, acumulativos hasta llegar a los 30 días de salario. Es decir, que se irán acumulando durante 15 años (2 días el segundo año, cuatro el tercero, etc hasta llegar a 30 días al año) y a partir de esa fecha, si aún el trabajador sigue en la empresa, tendrá derecho por lo tanto a 2 × 15 = 30 días de prestación de antigüedad adicional todos los años. Es decir, que en lugar de recibir en su cuenta un total de dos meses (60 días) al año por concepto de antigüedad, recibirá 90 días al año. Esto, que aparentemente es una carga adicional para el patrono, en realidad no lo es, pues un trabajador laborará más y rendirá mejor si sabe que su permanencia en la empresa le produce beneficios económicos a medida que pasa el tiempo.

Sobre el depósito de la antigüedad ver los artículos 72 y 73 del **Reglamento**. Y para la antigüedad adicional ver también en el **Reglamento** el artículo 71.

COM 17: Cuándo empiezan a devengarse las prestaciones de antigüedad periódicas (art 108 y 665)

Acabamos de ver que las prestaciones son dos (5 días por mes y 2 días acumulativos por año). El artículo 108 no precisa desde cuándo se devengan, es decir, si desde la entrada en vigor de la Ley o desde la entrada del trabajador en la empresa. Ante el silencio de la Ley, daremos nuestra opinión.

La prestación de 5 días por mes: Los trabajadores no tienen derecho a que se les deposite la prestación de antigüedad en los primeros tres meses, sino a contar del cuarto mes (art 108, primer aparte). **Ahora bien:** Si el trabajador pertenecía a la empresa desde más de 6 meses antes de la entrada en vigor de esta Ley (19-Junio de 1997), el artículo **665** dice que percibiría en el primer año los 2 meses completos; por lo tanto, se le debieron abonar los cinco días por mes desde el primer mes de vigencia de la Ley lo cual da dos meses en el primer año, tal como manda el artículo. Es nuestra interpretación.

Pero los trabajadores que no tuvieran esa antigüedad o sean nuevos, devengarán esa prestación después del tercer mes en la empresa (ver art 108, primer aparte).

La prestación de 2 días por año. Este año se contará igualmente a partir de la promulgación de la Ley (19-6-97). El art 108 indica que esos dos días se pagarán después del primer año de servicio o fracción superior a 6 meses, pero el art 71 del Reglamento señala que tal beneficio se causará luego de cumplido el segundo año de servicio. Por otra parte, creemos que los patronos deben depositar 2 días de salario por concepto de antigüedad anual en la cuenta del trabajador que haya laborado todo el año según el último salario y en forma acumulativa según interpretamos la Ley, aunque el Reglamento dispone que sea sobre el salario promedio del último año. Como vemos no hay plena concordancia gramatical entre la Ley y su Reglamento (ver Com 16.1).

Repetimos que nuestra opinión es que solamente cuenta el tiempo laborado a partir de la promulgación de esta reforma legal, pues el tiempo anterior ya fue cancelado según se ha visto en los Comentarios 2.2 y 2.3 y que tratan del pago de la antigüedad por el tiempo trabajado hasta el 19 de junio mencionado. Esta es nuestra interpretación y lamentamos que la norma se haya redactado, al igual que otras disposiciones de esta reforma, como si fuera a ser leída solamente por juristas y gramáticos y no por sus destinatarios naturales, los patronos y los trabajadores.

El pago de la antigüedad incluye la parte de las utilidades según el parágrafo 5° del art 108. Ver art 146.

COM 17.1: Empleado con menos de tres meses en la empresa (arts 108 y 104 de la Ley). Trabajador a prueba (art 25 del Reglamento)

Como se dijo, en sus primeros tres meses en la empresa el trabajador no genera prestación de antigüedad (art 108). Pero si sigue trabajando, estos primeros meses contarán a su favor para los demás efectos laborales (vacaciones, utilidades, etc).

Si es despedido después del primer mes pero antes de los tres meses, debe dársele preaviso de una semana (art 104.a) o pagársele esa semana y despedirlo al momento (art 106). Le tocan, además, vacaciones fraccionadas (art 225) e incluso utilidades (art 174.1°) si se diera el caso, pues el único derecho que no tiene es el pago de antigüedad. Si el trabajador se va, deberá decírselo al patrono una semana antes, pues el preaviso lo debe dar el que rompe la relación laboral. Si no lo hace, el patrono podrá descontárselo de lo que tenga que pagarle (art 107, parágrafo). Estos trabajadores no gozan de estabilidad laboral por señalarlo expresamente el art 112 de la Ley.

El tratamiento que la Ley da a estos trabajadores coincide con el concepto de **trabajador a prueba**, señalado en el art 25 del Reglamento vigente de 2006, salvo en que el contrato a prueba debe ser **expreso** y **por escrito**. Por lo demás, es igual y puede ser extinguido por cualquiera de las partes sin dar lugar a **indemnización** alguna (p.e., no se paga nada por el art 125 de la Ley). Sólo es precisa la respectiva **notificación (preaviso)** a la otra parte. En este caso, el trabajador únicamente recibiría su parte de utilidades por tratarse de un derecho adquirido que forma parte del salario (art 133 de la Ley) y sus vacaciones fraccionadas (art 225 de la Ley). Vemos pues que si existe contrato a prueba, se aplica el art 25 del Reglamento y si no, lo contemplado en la Ley, aunque el tratamiento es similar.

Ver Caso Práctico N° 32.

COM 18: A dónde va a parar el dinero de la prestación de antigüedad (art 108)

Mientras el trabajador siga en la empresa, el dinero de la antigüedad se depositará según él ordene en uno de estos tres sitios:

a) Fideicomiso individual (en banco, aseguradora, etc). Ver art 72 del Reglamento

b) Fondo de Prestaciones (ver art 128)

c) En la misma contabilidad del patrono (o sea, en manos del patrono)

La idea de todo esto es inducir al trabajador a que ahorre sus prestaciones para el día de mañana y la elección del trabajador dependerá de diversos factores. Si la empresa donde trabaja es una empresa seria y fuerte, puede preferir guardar allí su dinero. En otro caso, puede preferir un banco (según qué banco sea) o una compañía de seguros (la misma cuestión) o bien un Fondo de Prestaciones, dependiendo también de qué confianza le inspiren sus administradores. Estos abonos producirán intereses anualmente. Al final de la relación laboral, todo lo depositado **se le entregará al trabajador** (art 108). Los **intereses** puede recibirlos al cumplir cada año de servicio (párrafo final, antes del parágrafo 1°) o dejarlos acumular al capital. Ver también el art 99 del **Reglamento**.

COM 19: Cuántos intereses producen los abonos de la antigüedad depositados (art 108)

Se llama tasa de interés **activa** a la que los bancos cobran por lo que prestan y tasa de interés **pasiva** a la que los bancos pagan por los depósitos que reciben.

Entre ambas tasas siempre hay una diferencia a favor del banco, que es su ganancia bruta. El interés producido por la antigüedad será entonces:

a) Si se deposita en fideicomiso en un banco o en un fondo de prestaciones (cuando éste exista) según el rendimiento que produzcan, el cual como sabemos, varía pues depende en qué se haya invertido el dinero del trabajador.

b) Si se deposita en un banco, suponemos que debe ser a la tasa pasiva del banco según el mercado.

c) Si las prestaciones se depositan con el patrono mismo, será el interés promedio entre las tasas activas y pasivas según determinación del Banco Central.

d) Finalmente, el patrono puede ser sancionado con tener que pagar la tasa bancaria activa si no atendió la petición del trabajador de poner el dinero en un fondo o banco.

El trabajador puede disponer de los intereses al fin de cada año cumplido en la empresa o acumularlos en la cuenta. En la gaceta oficial aparece mensualmente cuál es la tasa de interés activa y promedio a efectos de la Ley del Trabajo.

COM 19.1: Qué es un fideicomiso laboral (art 108 y 666)

El fideicomiso es una de las tres alternativas que los artículos 668 y 108 dan al trabajador para que deposite sus prestaciones (ver también art 72 del Reglamento).

Como ya explicamos en otras ediciones, el fideicomiso laboral es un acuerdo que firma un trabajador (llamado **fideicomitente**) con un banco o compañía de seguros que tenga autorización del Ejecutivo (llamado **fiduciario**) para que le administre el dinero de las prestaciones según las instrucciones que le fije el trabajador. El fiduciario cobra un porcentaje moderado del rendimiento que produzca el dinero entregado. El fideicomiso puede constituirlo el trabajador a favor de sí mismo (caso corriente) o a favor de otra persona (un hijo, la esposa, etc), llamada **beneficiario**. La Ley de Fideicomisos que data del 26 de julio de 1956 (derogada parcialmente por la Ley de Bancos de 2001) dispone que es preciso constituirlo por documento público, es decir, ante notario o juez. Y el art 62 de la Ley de Bancos ordena que todo contrato de fideicomiso debe inscribirse en el Registro.

El dinero puesto en fideicomiso no es embargable por deudas del fiduciario (art 2, Ley de Fideicomisos).

COM 20: Anticipos al trabajador a cuenta de la prestación de antigüedad que se va acumulando (art 108 parágrafo segundo)

El trabajador tiene derecho a que le entreguen anticipadamente hasta el 75% de la antigüedad que tiene depositada siempre que lo destine a gastos justificados como obras en su **casa**, pago de **hipoteca**, **educación** y **enfermedades**, tal y como detalla dicho parágrafo. La Ley no exige al patrono ni al banco verificar la realidad del destino de este dinero. El patrono, para su propia seguridad, debe exigir que se haga constar en el recibo del dinero la razón y destino del anticipo o aval.

Si se trata de dinero depositado en la empresa, el patrono puede avalar en lugar de prestar el dinero, pero en este caso, cargará con la diferencia de intereses. Si se trata de lo depositado en un banco o en un Fondo, lo depositado en dicha institución podrá quedar garantizando la devolución del préstamo que el trabajador haya obtenido de otras fuentes. **Ver Caso práctico N° 11.**

Nota: Este **75%** nada tiene que ver con el **75%** del Comentario 4.1.

Sobre la frecuencia de los anticipos y otras cuestiones ver el art 74 y sobre la devolución de este dinero ver el 77, ambos del **Reglamento**.

COM 21: Salario base para el pago de la antigüedad (art 108 parágrafo 5°)

Es el que hubiere devengado el trabajador en el mes en cuestión (art 108 par 5°). Ver también art 146.

Supongamos que ganó en el mes de octubre Bs.F 1.500 por todos los conceptos, horas extras, domingos trabajados, inclusive la parte correspondiente a utilidades laborales ya percibidas (serán las del ejercicio terminado).

El cálculo será así:

$$\frac{\text{Bs.F } 1.500}{30 \text{ días}} = \text{Bs.F } 50 \text{ (salario de un día)}$$

Monto a depositar en la cuenta del trabajador por prestación mensual de antigüedad: Bs.F 50 × 5 días = Bs.F 250.

Como vemos, el salario base no es el salario normal (ver éste en Com 10) sino el integral (ver Com 11.1).

COM 22: Terminación del contrato del trabajo por cualquier causa (despido o renuncia). Pagos al trabajador. (Parágrafo primero del art 108)

Aparte de las prestaciones que hemos visto en el Comentario 16.1, el trabajador si se va o es despedido con razón, tiene derecho por el artículo 108 a una prestación de unos días de antigüedad. Si el despido fue injustificado, ver **Com 23**.

Algún patrono dirá: Ya le hemos dado al trabajador los dos meses por año trabajado, ¿qué más quiere? Legalmente, este argumento es correcto. La prestación de antigüedad doble ya se le ha ido cancelando mes a mes; no tiene sino que ir al banco o fondo de pensiones y reclamarla pues ya no trabaja en la empresa. Sin embargo, el legislador quiso que el trabajador reciba unos días de salario extras al cese de su relación con el patrono y ha estatuido que el trabajador, tanto si renuncia como si es despedido, recibirá en todo caso según el **parágrafo 1° del art 108**:

a) 15 días de salario si trabajó solamente entre tres y seis meses o la diferencia entre dichos 15 días y lo depositado mensualmente. Es decir, si trabajó cinco meses y le acreditaron 10 días de salario, pongamos por ejemplo, el patrono solamente tendría que darle la diferencia, que son 5 días de salario.

b) 45 días de salario si trabajó entre más de 6 meses y un año o la diferencia entre esos 45 días y lo depositado mensualmente. Por ejemplo, si trabajó 10 meses y le abonaron en su cuenta 35 días, lo que el patrono tendrá que pagarle será 10 días de salario, que es la diferencia.

c) 60 días de salario si trabajó más de un año o la diferencia entre 60 días y lo depositado mensualmente siempre que durante el año de extinción del vínculo con el patrono hubiera trabajado más de 6 meses. Esto quiere decir, por ejemplo, que si el trabajador laboró diez años y ocho meses y por lo tanto en el último año de servicio se le depositaron 40 días de salario (8 × 5 días), tendrá derecho a la diferencia entre 60 y 40, es decir, 20 días de salario.

   Por lo que se ve en esta letra "c" si el trabajador ha laborado en su último año al menos 6 meses, se considera que hay que reconocerle para esta prestación el año completo. De forma que si le faltaban seis meses o menos para terminar su último año en la empresa, se le reconocerá como si hubiera trabajado el año completo, es decir, 60 días. Si le faltasen más de seis meses para completar el año, no recibiría este pago adicional.

Esta es nuestra interpretación; y dada la redacción defectuosa de la letra "c" no se nos puede culpar si estamos equivocados. Ver también el artículo 1.217 del Código Civil sobre las obligaciones alternativas a fin de interpretar la palabra "o", a favor del deudor (el patrono en este caso). Por otra parte, tanto la Ley (art 59) como el Reglamento del Trabajo (art 9) mandan a aplicar el principio de que la duda en la interpretación de la Ley se resuelve a favor del trabajador. Este criterio se ha acentuado en la Constitución vigente.

Sobre la terminación del trabajo por causas ajenas a la voluntad de las partes, ver artículo 39 del **Reglamento**. Para el despido por inasistencia o por llegar tarde, ver artículos 37 y 38 del **Reglamento**. Para el procedimiento reclamatorio, acudir a la Ley Procesal del Trabajo de 2002.

COM 22.1: Pongamos un ejemplo:

Ganaba un salario integral de Bs.F 1.500 al mes y fue despedido justificadamente o se fue de la empresa después de trabajar varios años; del último año trabajó sólo 7 meses. Cuánto le corresponde por el artículo 108 parágrafo primero.

Los años que haya trabajado no cuentan (sí contarían si hubiera sido despedido injustificadamente, ver Com 23). Las prestaciones de esos años ya se las han abonado (y si no lo ha hecho el patrono, podrá reclamarlas). Así pues, el trabajador ya no puede esperar más dinero del patrono. Sin embargo, al haber trabajado 7 meses y no poder completar el año, el artículo le da el beneficio del año; de forma que si por haber trabajado esos siete meses el patrono le abonó 35 días (7 × 5 días por mes) o lo que fuere, tal cantidad se restará de los 60 días que le da la Ley. Así que recibirá lo siguiente:

1) 25 días (60 – 35) × 50 (salario diario) ..... Bs.F 1.250
(pero ver interpretación alternativa a favor del trabajador en el Comentario 22. Repetimos que la Ley no es clara)

2) 2 días que se le reconocen por haber trabajado 6 meses o más en el último año (ver art 108, párrafo segundo) ..... Bs.F 100

3) Vacaciones: si fue despedido justificadamente, no tiene derecho a las vacaciones fraccionadas (art 225)

4) Hay que incluir el cálculo de las utilidades que corresponden a esos 7 meses (se supone que las de los años anteriores ya las cobró en su día). Como no se sabe aún el monto, puede volver a la empresa el día en que se liquiden o el patrono puede darle una estimación. Digamos que el monto estimado asciende a ..... Bs.F 2.500

Total a recibir por su separación de la empresa: ..... Bs.F 3.850

5) Además, debió recibir el monto total de la prestación de antigüedad de la Ley anterior y la compensación por transferencia (art 666 "a" y "b").

6) También recibirá lo que el patrono le hubiera depositado a partir del 19 de junio de 1997 en el banco o Fondo por concepto de antigüedad mensual. Si el trabajador optó por dejarlo en la contabilidad de la empresa, el pago lo recibirá del patrono.

COM 22.2: El preaviso. Plazo que cubre e indemnización sustitutiva (arts 104 y 125)

El preaviso es una notificación que hay que efectuar por medio de una carta a fin de que todo esté claro, de que el trabajador está siendo despedido y debe indicarse la causa si la hay (art 105). También se aplica en dirección contraria, si es el trabajador quien piensa dejar a su patrono (art 107). El tiempo de anticipación con que hay que avisar el despido (o la renuncia) está señalado en el artículo 104.

El patrono puede pagar los días de salario que correspondan y despedir al trabajador inmediatamente. Esto suele ocurrir cuando ha habido algún problema serio entre patrono y trabajador, con razón o sin ella. Ver artículo 106 de la **Ley** y 36 del **Reglamento**. Ver también art 104 Par único. Y al contrario, si la separación es amistosa, lógicamente se preavisará con el tiempo necesario y no tendrá el patrono que cancelar los salarios de esos días sino el preaviso trabajado.

Si el trabajador fue despedido inmediatamente **sin dársele preaviso** alguno porque el patrono pensó que su retiro era justificado, pero resulta que el juez de estabilidad laboral dictamina que dicho despido fue **injustificado**, al patrono le quedan dos alternativas: reengancharlo o insistir en el despido si no acepta el reenganche. En este último supuesto, el artículo 125 fija una **indemnización sustitutiva al preaviso del artículo 104**, superior al número de días señalados por este último en la mayoría de los casos, que deberá pagársele al trabajador amparado de estabilidad laboral, es decir, la inmensa mayoría de trabajadores. Esta indemnización es adicional a la prevista en el encabezamiento del mismo artículo 125. Es el precio que tiene que pagar el patrono si, definitivamente, no quiere al trabajador en su empresa. Ver más sobre esto en el Comentario siguiente.

Fíjese el lector que este artículo 125 sólo se aplica a los trabajadores que gozan de estabilidad laboral, que son la mayoría, no a los empleados de dirección, etc que no están amparados por ella (art 112).

Si es el trabajador que se retira de la empresa voluntariamente, deberá avisarle anticipadamente al patrono (art 107) y si no lo hace, deberá indemnizarlo de igual forma (art 107, parágrafo único). Por lo tanto, el patrono podrá descontarle el monto expresado en el mismo artículo 107 del dinero que le tenga guardado o del salario último que no le hubiera cancelado, etc.

Si bien el art 104 no establece distinción entre los trabajadores, los que no sean de dirección y hayan superado los tres meses en la empresa —la gran mayoría—, no pueden ser despedidos injustificadamente según el art 112 de la Ley. Y si dicho despido injustificado ocurre, el patrono deberá pagarles, aparte de una indemnización adicional a la antigüedad, otra indemnización sustitutiva del preaviso del art 104, contempladas ambas en el art 125 legal. Con base a esto la Sala Social del Tri-bunal Supremo, en sentencias del 20-Nov-01 (caso R. Campos, Tomo 182 jurisprudencia Ramírez & Garay), 7-May-03 (caso N. Basanta, Tomo 199 R&G) y 14-Jun-04 (caso R. Castañeda, Tomo 212 R&G), sostiene que el art 104 legal no se aplica a los trabajadores que gozan de estabilidad laboral. Ver también Comentario siguiente.

Sobre los empleados que no gozan de estabilidad laboral pero sí tienen derecho al preaviso del artículo 104, ver **Reglamento** art 36. También puede verse allí la media jornada libre interdiaria a que tiene derecho el trabajador.

COM 23: Pago de indemnización por despido injustificado (artículo 125)

Es a todo efecto injustificado cualquier despido donde el trabajador no haya dado motivo para ello (art 99). O sea un despido por recorte de personal o por insolvencia de la empresa son despidos injustificados y hay que indemnizar. Es justificado

el despido por las causas del artículo 102 (faltas graves del trabajador, ausencia repetida en el trabajo, etc). También lo es el despido al trabajador que acostumbra llegar tarde a su sitio de trabajo (art 38 del Reglamento de la Ley).

Si el trabajador renunció porque quiso o fue despedido por causas justificadas, tendrá derecho a las prestaciones que hemos explicado por el artículo 108 parágrafo primero (ver ejemplo en Com 22.1). Pero si fue despedido **sin causa justificada**, el trabajador, **además** de lo que le corresponde por ese **art 108**, deberá recibir las siguientes cantidades basadas en el salario del mes anterior al despido (art 125):

1) **Diez días** de salario si trabajó entre 3 y 6 meses.

2) **Treinta días por cada año** o fracción superior a 6 meses, pero hasta un máximo de 150 días de salario, o sea, **máximo cinco meses de salario.**

Tal como decíamos en el Comentario anterior, el art 125 ordena una indemnización adicional a la antigüedad del art 108 y, además, una indemnización sustitutiva del preaviso señalado en el art 104 (Ver **Tabla** después del Índice General). Entendemos con esto que si el patrono le dio carta de preaviso o prefirió pagarle de una vez una cantidad equivalente (art 106) y el caso va a un juicio de estabilidad, sólo estaría obligado, de insistir en el despido, a indemnizarle la diferencia entre los días preavisados que ordena el art 104 y los que, como dijimos, establece en algunos casos al art 125. Es nuestra opinión. Sin embargo, **en la práctica** suele ocurrir que deba pagarle el monto total que ordena el art 125, por lo que muchos patronos, para **evitarse un lío de tribunales** y acabar de una vez con el problema, optan desde el principio por indemnizar al trabajador despedido según la norma del susodicho art 125 (ver art 126).

La interpretación conjunta de esos artículos no está nada clara. Poco podrá comprender el trabajador (quien es el más interesado en la Ley), si a su lógico desconocimiento del complicado vocabulario jurídico le añadimos una redacción confusa aún para los entendidos. Es algo que debería tomarse en cuenta a la hora de redactar las leyes. Consultar sobre esto sentencias de la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia que mencionamos en el Comentario anterior.

Veamos un ejemplo:

Trabajó dos años y tres meses y fue despedido sin haber dado motivos para ello. Ganaba un salario integral de Bs.F 1.600 al mes.

Habrá que darle:

1) 2 años, a 30 días por cada año son 60 días (art 125.2): ..... Bs.F 3.200
2) 60 días por sustitución del preaviso (art 125 letra "d") si no se le dio según manda el art 106..... Bs.F 3.200
3) Naturalmente, también habrá que dar al trabajador lo que corresponda por el art 108 (antigüedad) que no se le hubiera abonado a su tiempo.
4) Vacaciones si se le deben (art 225).
5) Utilidades laborales por el tiempo que pasó desde la última vez que las cobró, cuando se liquiden (art 108, par 5° y art 174 par 1°).
6) Nada por el art 108 parágrafo 1° por haber trabajado sólo 3 meses en el último año.

Para finalizar diremos que en ciertas ocasiones, cuando el Ejecutivo Nacional considera que existe riesgo de despidos masivos, decreta una inamovilidad laboral que deberá respetarse mientras dure su vigencia. Pero esto no quiere decir que el

patrono no pueda despedir a un trabajador por causa justificada y siguiendo el procedimiento señalado en los artículos 186 y siguientes de la Ley Procesal del Trabajo. Lo que no podrá hacer es despedirlo injustificadamente.

COM 24: Otras acciones que tiene el trabajador aparte de las laborales (art 108 par 4° y art 125 parágrafo único)

El hecho de que el trabajador reciba lo que manda la Ley del Trabajo (o sus familiares reciban la antigüedad si ha fallecido, ver el parágrafo tercero del art 108) no quiere decir que tenga que ser todo lo que le toca. Por ejemplo: Puede haber sufrido una ofensa importante a su honor (p.e. la trabajadora que es despedida acusada de hurto sin tener pruebas, el obrero que fallece en un accidente laboral por culpa de no tomar la empresa las medidas de seguridad obligatorias, etc). En muchos casos, el trabajador podrá demandar a la empresa que le indemnice de acuerdo al derecho común (o sea, el Código Civil) y también a la Ley de Prevención de Accidentes en el Trabajo si es aplicable, con todas sus sanciones al patrono que descuidó las medidas de seguridad (ver nuestro libro de dicha Ley). Estas indemnizaciones se sumarían a las que ordena la Ley del Trabajo y que estamos viendo en estos comentarios. En conclusión, un aspecto es el trabajador (derecho laboral) y otro el ciudadano (derecho común) y el uno no excluye al otro. Ver también para el recurso de amparo constitucional, el art 11.

COM 25: Despido de empleados de dirección (arts 42, 47, 112). Quiénes lo son

Para que un empleado sea de **dirección** tiene que darse una de estas dos condiciones (art 42):

1) Que se trate de un empleado que interviene en la toma de decisiones u orientaciones de la empresa, o bien:

2) Que tenga carácter de representante del patrono frente a otros trabajadores o terceros y pueda sustituirlo, en todo o en parte, en sus funciones.

Ejemplo: Mi **contador**, que es un trabajador de la empresa, suele representarme en los conflictos con los trabajadores. Esto no le da carácter de empleado de dirección porque como contador, no me sustituye en todo ni en parte en mis funciones de patrono. Si se tratara del **gerente** de la empresa, sí sería empleado de dirección.

La jurisprudencia de los tribunales no está unificada en la interpretación del artículo 42. El Tribunal Supremo ha señalado algunas consideraciones sobre los empleados de dirección en sentencias de la Sala Social del 18-Dic-00 (caso J.R. Fernández, Tomo 171, jurisprudencia Ramírez & Garay), del 8-Mar-01 (caso R. Urdaneta, Tomo 174 R&G), pero en la práctica se presentan muchos casos limítrofes que han dado lugar a los consiguientes **pleitos** ante los tribunales (ver Caso Práctico 22). Ello obedece a que si resulta que el reclamante era empleado de la dirección de la empresa o director, no tiene derecho a la estabilidad laboral (art 112), lo cual quiere decir que se le puede despedir sin indemnizarle tal como mandaba y manda el artículo 125 para el caso de despido injustificado a los trabajadores amparados por la estabilidad. En esto no varió la Ley.

Pero siempre tendrá el directivo derecho a las prestaciones del artículo 108, los **sesenta días** de sueldo por cada año que trabaje en la empresa más los dos días extras por año, acumulativos. Es decir, el único derecho laboral que no tiene es el de la estabilidad ocupacional. Esto es lógico si se piensa que una persona con funciones de dirección tiene un puesto muy delicado y no puede pensarse que deba seguir en el mismo contra la voluntad de la empresa. Además, se halla muy cerca del patrono (o del presidente o los accionistas si es una sociedad anónima) y en su actuación se identifica con ellos.

El derecho a percibir los días adicionales de antigüedad al cesar en la empresa que da a todo trabajador el artículo 108 en su parágrafo primero (ver Comentario 22) lo tiene también el empleado de dirección, pues no tiene nada que ver con la estabilidad laboral y no aparece excluido de tal beneficio.

En cuanto a los altos empleados de que trata el art 673 (ver Comentarios 7.1 y 7.2), vemos que dicho artículo se refiere a los empleados que "gocen de estabilidad", lo cual quiere decir que no sean de dirección (ver de nuevo artículo 112).

Como se ve, la Ley es uniforme en dejar a los directores fuera de la indemnización por despido injustificado.

COM 26: La reforma legal de la Ley del Trabajo y el art 92 de la Constitución.

Cuando se efectuó la reforma de la Ley del Trabajo en 1997, algunos sostuvieron que la modificación del art 125 era inconstitucional porque violaba el art 88 de la Constitución de 1961 (equivalente al art 92 de la Constitución vigente de 1999). Este artículo protege la estabilidad en el trabajo y manda que la ley disponga medidas para garantizar la prestación de antigüedad del trabajador y le amparen al cesar en la empresa. Los detractores se basaban en que el art 125 actual abarata el despido injustificado con respecto al art 125 de la Ley del Trabajo anterior, que ordenaba el pago doble de la antigüedad y preaviso que le hubiera tocado al trabajador despedido justificadamente, por cuanto ahora se imponen unos topes de 150 días respecto a la antigüedad, 90 días en caso del preaviso y un salario base para el cálculo no superior a 10 salarios mínimos mensuales.

Independientemente de si tenían razón o no, nosotros pensamos que la Constitución no dice que tales protecciones laborales deban contenerse en la misma Ley del Trabajo. Por lo tanto, para ver si se infringe el art 92 constitucional, creemos habrá que considerar no sólo la Ley del Trabajo sino el **conjunto de la legislación social**, la cual incluye la legislación de la seguridad social creando pensiones de vejez e invalidez y sobre todo la Ley de Empleo (que sustituyó al Paro forzoso), que señala subsidios para los desempleados.

Otra cosa que se puede y debe hacer es promulgar, implementar y mejorar la administración de estas leyes y disposiciones; aquí hay mucho campo que recorrer.

FORMA DE LEER LA LEY Y LOS COMENTARIOS

Algunos lectores no abogados, poco acostumbrados a la lectura de disposiciones oficiales y que tratándose de leyes importantes como la Ley del Trabajo quieren leerla para enterarse de su contenido, sufren de la dificultad propia de quien no está acostumbrado al vocabulario legal. Esto les crea problemas para entender, los cuales aumentan al leer de forma rápida y desordenada.

Nuestro consejo es que cuando se quiera averiguar algo se lean los Comentarios y Casos Prácticos de manera reposada y sin precipitación; y siempre, desde el principio. Es la única forma de sacar provecho al libro.

Repase el Índice Alfabético Conjunto de la Ley y el Reglamento, el Índice General y el Suplemento al final del libro para encontrar lo que busca

CASOS PRÁCTICOS

CASO 1a: Un lector se siente perdido en la maraña de disposiciones y quiere saber por dónde empezar para entender los principios básicos de la reforma laboral.

El principio básico es éste: Antes de esta Ley, o sea en los años anteriores a 1997, las prestaciones del trabajador se acumulaban y cuando se iba de la empresa tenía acumuladas unas prestaciones que había que pagárselas según el último salario recibido. Si se le despedía el pago era doble. Debido a la inflación, el salario podía ser relativamente alto lo que hacía que las prestaciones acumuladas fueran muy altas. Para una empresa con muchos trabajadores ello originaba una carga financiera fuerte.

Ahora ya no es así: A partir de junio de 1997, al trabajador se le abonan mensualmente sus prestaciones de forma que al final de cada año habrá recibido dos meses de salario por concepto de antigüedad. Una vez depositadas tales prestaciones, el patrono se olvida de ellas pues no tiene que actualizarlas posteriormente de acuerdo con el último salario del trabajador. Así pues, ya no hay recálculo. Lo pagado, pagado está.

En conclusión: El trabajador recibe ahora mientras trabaja su **prestación de antigüedad doble**, o sea dos meses de salario al año pero no dispone directamente de ese dinero, sino que se le acumula en el banco o en manos del patrono para el día que se vaya de la empresa. También puede, con cargo a dichas prestaciones acumuladas, pedir los intereses y anticipos para ciertas cosas, como gastos de enfermedad o de educación, etc. Y el día que se vaya de la empresa el patrono le entregará las prestaciones que le tiene guardadas más los **intereses**; y si las tenía depositadas en un banco, podrá disponer de ellas junto con los intereses producidos, si es que no cobró éstos año tras año.

✦

Nada de esto es complicado. **Pero la compensación** que se entregó al trabajador por causa del cambio de sistema, del antiguo al nuevo sí fue algo complicado.

a) Consistía por un lado, en que al trabajador se le reconocía el derecho adquirido a la **Prestación de Antigüedad** conforme a la Ley anterior y había que pagársela según el salario que ganaba y los años trabajados en la empresa hasta que entró en vigor la Ley actual (el 19-Jun-1997). Este pago era como si se hubiera retirado dicho día y hubiera que darle sus prestaciones, tal como se hacía antes.

b) Además hubo que pagarle la llamada **Compensación por la Transferencia** del sistema viejo al nuevo. Esto representaba menos dinero que la prestación de antigüedad que acabamos de ver, pero pudo ser un monto importante, dependiendo de los años que el trabajador hubiera trabajado en la empresa en cuestión.

Tanto la Compensación por la Transferencia como la Prestación de Antigüedad por el tiempo anterior no había que pagarlos de contado, sino en ciertos plazos que se extendieron hasta cinco años, devengando intereses en ese tiempo.

—o0o—

***CASO 1b:** Un trabajador que ganaba y gana el salario mínimo quiere saber cuál es su situación con la Ley actual. Lleva varios años en la empresa de los cuales 3 transcurrieron bajo la Ley anterior.*

1) Tenían que pagarle su antigüedad hasta el día en que entró en vigencia la reforma legal, el 19 de junio de 1997. Este pago debió hacerse de acuerdo al salario mínimo sin los bonos que se agregaban al salario, pues no formaban parte de él. Tampoco las horas extras o festivos trabajados (Com 10).

Así, la cuenta por este concepto era: Bs. viejos 15.000 x 3 = Bs. viejos 45.000.

2) Tenían que pagarle también la compensación por trasferencia, con base al mismo salario, pero hasta el 31-Dic-96. Por tanto, Bs. viejos 15.000 x 2 meses = Bs. viejos 30.000, ya que hasta ese día trabajó 2 años y algo menos de 6 meses. Ahora bien: El art 666 dice que el mínimo era Bs. viejos 45.000 por la compensación, así que hubo que darle de todas maneras Bs. viejos 45.000 por este concepto.

Todo esto suma 45.000 + 45.000 = Bs. viejos 90.000 que se le debió pagar como dispone el art 668, o sea, a plazos y con sus intereses (ver Com 4.1).

Si hubiera sido empleado a medio tiempo y hubiera ganado únicamente Bs. viejos 7.500 mensuales estas cifras serían la mitad, art 666 y 194.

✦

Lo dicho es con referencia al pasado, por el cambio de la Ley vieja a la Ley actual. Pero a partir del 19-Jun-97, la situación quedó así: Su salario ya no era 15.000 sino Bs. viejos 75.000 que era el salario mensual urbano mínimo en ese entonces. Había que depositarle 5 días de salario cada mes en el banco o en la contabilidad del patrono. Esto hacía: 75.000 : 30 = Bs. viejos 2.500 por día. Como son 5 días por mes, nos da 2.500 x 5 = **Bs. viejos 12.500 mensuales**. Esta era la cantidad a ingresarse mensualmente mientras ganara ese salario, más 2 días acumulativos al año tal como se explica en el Comentario 16.1.

El trabajador no recibe íntegro su salario mensual porque el patrono deberá hacerle algunos descuentos sobre la Seguridad Social. Pero téngase en cuenta que los 5 días de antigüedad mensuales son sobre el total, no sobre el neto que le queda al trabajador. Si recibiera extras (por sobretiempo, domingos trabajados, etc) deberán incluirse en el salario diario (art 133) a los efectos de la antigüedad periódica. Ver Com 11.2.

El salario mínimo suele subirse por decreto todos los años. Para el **salario mínimo actual** ver Suplemento al final de este libro.

—oOo—

***CASO 1c:** Un patrono o un trabajador desea saber qué pagos de prestaciones sociales habrá de hacer y cuándo de acuerdo con la vigente Ley del Trabajo.*

Todo esto ha sido ya explicado en los comentarios que anteceden y en forma detallada así que le haremos un resumen sin muchas explicaciones pero citando el número del Comentario donde se detalla la cuestión. Así pues, el interesado podrá acudir al Comentario en caso de desear una ampliación.

1) El patrono debe abonar en una cuenta a cada trabajador, por concepto de antigüedad, **5 días de salario** (el total devengado en el mes anterior dividido entre 30 días multiplicado luego por cinco). A los empleados nuevos, tal abono se hará a partir del cuarto mes, pues en los tres primeros no devengan antigüedad. Ver Comentario 16.1 y el artículo 108 (párrafos primero a tercero). En cada uno de los meses siguientes deberá repetir el abono mencionado de los 5 días de salario. No-

sotros creemos que el patrono podrá hacer algunos ajustes para hacer coincidir el depósito con el último de mes a fin de que los abonos coincidan con los meses del calendario. Esto facilitará los cálculos. Cuando el trabajador vaya cumpliendo años en la empresa, deberá abonársele cada año, 2 días adicionales por cada año trabajado hasta un máximo de 30 días adicionales al año. Ver Comentarios 16 a 19 donde se explican cuestiones relacionadas.

2) Las disposiciones transitorias (artículo 666) exigían que el patrono hiciera un cálculo tal como indicamos en nuestros Comentarios 2 y 4. En un plazo de 90 días máximo a contar del 19 de junio de 1997, el patrono debió entregar al trabajador el 12,5% del total de dicho cálculo. Y 90 días después (el 17-12-97) otro 12,5%. El resto, que representa el 75% del total, lo debió ingresar por anualidades en una cuenta a lo largo de cinco años tal como se explica en los Comentarios 4.1 a 4.3. Ver allí los artículos de la Ley que ordenan esto. Todos los años se calculaban los intereses a favor del trabajador (Com 4.2).

Para la cuestion de la renuncia de un trabajador, de despido tanto justificado como injustificado, forma de pago de intereses y cuantía de estos, salarios a destajo o comisión, altos empleados de la empresa, etc, etc, el lector puede repasar el **Índice General** o si no, el **Índice Alfabético**. Ambos figuran al final del libro.

Para el caso de trabajadores que pertenecían a la empresa desde más de 6 meses al comienzo de la Ley, ver Comentario 17.

El salario a considerar en estos depósitos y acreditaciones, o sea cuál es el salario base, puede verse en los Comentarios 9 y 10.

—oOo—

CASO 1d: Despido injustificado (art 125): Trabajó 11 años y 4 meses y el patrono lo despidió sin que el trabajador haya dado razón para ello. El patrono, percatado de que el despido es injustificado de acuerdo con la Ley del Trabajo, decide aplicar el artículo 126 en lugar de pelear el caso, es decir, prefiere pagar la indemnización que manda el artículo 125. De esta forma, no tendrá que cancelar los salarios que correrían mientras durara el juicio laboral y luego lo perdiera. Veamos cómo haría las cuentas.

1) En este caso, no corresponde nada al trabajador por el art 108, par 1° letra "c" porque en el último año no trabajó sino 4 meses y no 6 como sería el mínimo.

2) Por el art 125.2 le tocan 30 días de salario por año, con un máximo de 150 días de salario, que representan 5 años (30 × 5 = 150 días de salario). No importa que parte de estos años haya transcurrido en su mayoría antes de la vigencia de la Ley actual. Le corresponderían entonces: **5 meses de salario** por este artículo, que es como hemos dicho, el máximo permisible.

3) Recibirá también la indemnización sustitutiva del **Preaviso** pautada en la segunda parte del mismo art 125 (ver Com 23) si es que el patrono no le preavisó por carta en su debida oportunidad (art 104 y 105). En el presente caso coincide con la de dicho art 104 pues, de tenerla que dar, montará a **90 días de salario**, ya que trabajó más de 10 años en la empresa (art 125, letra "e"). Ver Com 22.2.

Si sumamos, veremos que ello da **ocho meses de salario**, calculados a base del último salario del mes anterior al despido (art 146) incluyendo en el mismo todo lo que ordena el artículo 134 de la Ley (horas extras, etc). Si hubo preaviso (art 104), serán solamente 5 meses de indemnización.

Si el empleado hubiera estado ganando más de 10 salarios mínimos mensuales, el cálculo se le hará sólo con base a dicho monto de salarios mínimos (art 125 final).

4) Para otras cantidades que tenga que recibir el empleado, ver Comentario 22.1 (los numerales 3, 4 y 5). Para los directores, ver Com 25.

CASO 1e: Un trabajador lleva meses (o años) en la empresa y desea marcharse. Quiere saber cuánto le corresponde.

Para todo esto el lector puede acudir al Comentario 22. Allí se verá cuánto hay que darle según el tiempo trabajado.

Además de lo dicho (y suponiendo que dio el preaviso al patrono como manda el artículo 107) tendrá derecho a que le entreguen lo que el patrono o a través de él, el banco o fondo de prestaciones, tenga depositado a su nombre por concepto de antigüedad mensual. Si ha trabajado, digamos unos 7 años en el período de vigencia de la Ley actual (que empezó el 19 de junio de 1997) tendrá depositados a 5 días por mes (art 108, primera parte), total 420 (5 días × 12 meses × 7 años). Habrá que darle además los dos días adicionales por cada año en la nueva Ley (art 108) y los intereses producidos por este depósito.

Suponemos que cobró en su oportunidad todo lo que el patrono le debía por el artículo 666 y que se pagaba por anualidades hasta un total de cinco años. Este monto dependía del tiempo que el trabajador hubiera estado trabajando en la empresa en el período anterior a la Ley actual y el Comentario 2 lo explica en detalle.

Para ver qué conceptos incluye el salario base, ver el Comentario 11.

Si se trata de un alto empleado ver Comentarios 7 y 25 y si se trata de un empleado que lleva poco tiempo, ver el Comentario 17.1.

—o0o—

CASO 1f: Se trata de una empresa creada en 1997 o después, o bien que aún no siendo nueva, el empleado entró a trabajar luego de entrar en vigencia la Ley actual. Resulta que dicho empleado desea irse al cabo de tres años en ella o bien es despedido sin causa justificada. ¿Qué derechos tiene el empleado o dicho de otra manera, hasta dónde su cese implica un desembolso para la empresa?

Si el empleado se va, la empresa casi no tiene que pagarle nada pues se supone que mes a mes, a partir del 4° mes, le ha ido depositando la antigüedad (art 108), que al cabo de tres años será 165 días, o sea, casi 6 meses (más 6 días por el art 108 aparte segundo). Pero como este dinero está en el banco o fondo a nombre del trabajador, la empresa no tendrá que pagarlo, no es una nueva carga para ella.

En caso de que el empleado cese en la empresa voluntariamente o el despido sea justificado, habrá que pagarle únicamente por los días del último año trabajado que no se le abonaron en su cuenta de antigüedad, tal como hemos visto en el ejemplo del Comentario 22.1. Como en este caso había trabajado 3 años, nada le toca.

Si se tratase de un despido injustificado, el art 125 ya hemos visto que le da un mes por año trabajado, en este caso, **3 meses de salario**. Este sería el pago más importante que tendría que hacer el patrono, aparte de lo que le corresponde por utilidades si no las cobró y también las vacaciones del último año si no las disfrutó. Si cobró sus utilidades y usó sus vacaciones, nada más le corresponde.

Como se ve, las empresas con empleados post 1997 lo tienen barato a la hora de desprenderse de un trabajador o éste marcharse pues la prestación principal —los dos meses por año de antigüedad— ya se la han pagado en su día correspondiente y además no hay recálculo alguno (art 146 parágrafo 2°). En conclusión, en el peor de los casos —despido injustificado— sólo tendrá que pagarle por antigüedad un mes por año hasta un máximo de 5 meses de salario (150 días) según el art 125.

Para el **preaviso**, ver los artículos 106, 125 y 126 y Com 22.2.

CASO 2: Un trabajador firmó un documento reconociendo que el patrono no le debía nada o bien renunciando a algún derecho laboral. ¿Qué validez tienen tales documentos?

El art 3 de la Ley nos da luz sobre esta pregunta. Por un lado, vemos que no son renunciables por el trabajador las normas que le beneficien. Él es libre de hacer o no uso de dichos beneficios, lo que no es válido es su manifestación de renuncia a ellos. Este artículo es consecuencia de épocas pasadas en que el trabajador decía que sí a todo para no enfrentarse al patrono.

Por otro lado, a veces es preferible que patrono y trabajador lleguen a un acuerdo, pues más vale un mal acuerdo que un buen pleito especialmente cuando los juicios pueden alargarse en perjuicio del reclamante, generalmente el trabajador. Entonces, el art 3 autoriza a firmar conciliaciones o transacciones, en las cuales como el mismo nombre de "transacción" ya indica, ambos tienen que ceder una parte de sus reclamaciones. Estas transacciones son válidas aunque se hagan sin intervención de la autoridad, siempre que se firmen por ellos y aparezcan en el documento tanto los hechos (tiempo trabajado, horas extras reclamadas, etc) como los derechos (el de cobrar tantas horas, el monto de la reclamación del trabajador, etc). Todo para que el trabajador sepa qué está firmando y el alcance de sus derechos, parte de los cuales va a ceder a sabiendas, con vistas a un arreglo.

Si la transacción o conciliación se celebra ante el funcionario del Trabajo o el Juez entonces tiene un valor legal todavía mayor, es decir, que de ninguna manera podría el trabajador reclamar después alegando cualquier falla del arreglo. Esto es lo que se llama en términos jurídicos "cosa juzgada", queriendo decir así que no se puede volver a reclamar. La jurisprudencia sostiene que sólo si surgen nuevos elementos o hechos, desconocidos en el momento del arreglo o no señalados en éste o en el libelo que le sirvió de base, puede intentarse nuevamente una reclamación. Por ejemplo, en la transacción no se mencionó el pago de ciertas horas extras trabajadas, o el monto de éstas debía ser superior, o el trabajador se enteró después que le tocaba una bonificación que no fue demandada originalmente, etc.

Los artículos 10 y 11 del **Reglamento** de la Ley refuerzan lo aquí dicho.

Ejemplo de transacción entre el patrono y el trabajador: Puede redactarse de diversas maneras, lo que sigue es solamente una de ellas para que sirva como guía de que el trabajador debe aparecer enterado de sus derechos.

*Transacción celebrada entre....., en adelante «el patrono» y el trabajador....., con motivo de su cese en la empresa. El trabajador reclama trescientas cincuenta (350) horas extras que dice que trabajó. El patrono expone que no está de acuerdo pues es imposible saber cuántas son después de 5 años. El trabajador está informado de que podría acudir a la prueba de testigos para demostrar que trabajó dichas horas extras y de ser así, ello le daría: Bs.F 22 la hora extra calculada al sueldo normal, multiplicados por 350 horas = **Bs.F 7.700**. El patrono se opone, aduciendo que prefiere ir a juicio. Después de un intercambio de argumentos, ambos acuerdan que el patrono pague Bs.F 4.000 por el concepto de dichas horas extras. Ambas partes acuerdan firmar esta transacción en prueba de conformidad.*

Caracas, a de de

El trabajador (firmado) *El patrono (firmado)*

Obsérvese que si resultase que el trabajador, por hecho posterior, descubriera que sus derechos eran mayores que los que aparecen en la transacción, por ejemplo, que le correspondía recibir Bs.F 35 la hora extra en lugar de Bs.F 22, tal documento perdería valor y el trabajador podría acudir a la Inspectoría y luego al Tribunal para hacer valer sus derechos, tal como hemos dicho.

—o0o—

CASO 3: Forma de dar el preaviso y la carta de despido.

Hay empresas que cuando van a despedir a un trabajador le dan el preaviso de Ley; otras prefieren pagárselo de una vez y despedirlo al momento. Esto depende de las relaciones que haya entre la empresa y el trabajador particular de que se trate. Cuando dichas relaciones son amistosas y el trabajador sabe que se le despide porque no hay más remedio, porque ya no hay trabajo, el patrono suele darle un preaviso escrito (e incluso, a veces verbal). El artículo 104 señala cuántos días antes hay que preavisar a un trabajador según el tiempo que lleve en la empresa. Cuando por el contrario, las relaciones entre ambas partes no son buenas y el trabajador supone que el patrono le despide por alguna razón grave, entonces lo corriente es no dar el preaviso, sino pagarlo de una vez, si acaso. El artículo 106 dice que el preaviso puede omitirse pagando el patrono una cantidad igual al salario del período correspondiente al preaviso (art 107, si se trata de que el propio trabajador se retira). Si bien el art 104 no establece distinción entre trabajadores, los plazos de preaviso del art 104 se aplican a sólo a los trabajadores permanentes que no gocen de estabilidad laboral, según sentencias de la Sala Social de fechas 20-Nov-01, 7-May-03 y 14-Jun-04. Ver Com 22.2.

Para saber cuánto hay que pagar según sea el despido o retiro justificado o no, ver Com 22 y siguientes.

El artículo 36 del Reglamento del Trabajo manda dar medios días libres interdiarios para ayudar al empleado a que busque nuevo empleo.

Ejemplo de carta de preaviso

Caracas, a 29 de Marzo de .....

Sr. Fulano de Tal
Ciudad

Por la presente se le informa que le estamos dando el preaviso que manda el artículo 104 de la Ley del Trabajo pues nos hemos visto obligados a prescindir de sus servicios. De acuerdo con el tiempo trabajado le corresponde un mes de preaviso, es decir, que cesará en esta empresa el próximo día treinta (30) de abril. Puede usted ausentarse del trabajo los días lunes, miércoles y viernes por las tardes a fin de buscar otro empleo.

Agradecemos sinceramente los servicios prestados por usted.

Sírvase firmar al pie de la copia que se acompaña en prueba de haber recibido este preaviso.

Atentamente

Recibido (el trabajador) *El gerente (firmado)*

Esta frase "agradecemos los servicios prestados por usted" seguramente que no se pondrá si el despido es justificado, pero en tal caso lo más probable es que tampoco se le escriba esta carta, sino que se le despida inmediatamente.

Si el trabajador se negare a firmar la copia de la carta, podrá sustituirse dicha firma por dos testigos presenciales. Sirven para testigos los mismos trabajadores de la empresa, siempre que no se trate de empleados de confianza.

Causa del despido

El artículo 105 ordena que el despido se notifique por escrito con indicación de la causa en que se basa, si la hay. También dispone este artículo —y es muy importante tenerlo en cuenta— que el patrono no podrá después invocar otras causas anteriores para justificar el despido.

Está claro que si el patrono no pretende que el despido sea justificado y piensa por tanto pagar al trabajador la indemnización del art 125, no tiene por qué indicar la causa del despido. Pero si el despido es justificado o mejor dicho, el patrono piensa llevar el asunto al Juzgado de Estabilidad Laboral para probar que el despido es justificado y con el fin de no pagar la indemnización al trabajador, entonces sí tendrá que darle una carta notificándole del despido y expresando la causa del mismo, a fin de que el trabajador sepa a qué atenerse y prepare su demanda.

Ejemplo de carta de despido sin culpa del trabajador

Caracas, a de de .....

Sr. Fulano de Tal
Ciudad

Por la presente siento tener que informarle que la empresa ha tenido que prescindir de sus servicios a partir del día..... por las razones que usted ya conoce (o las que sean). *Sírvase pasar por la oficina del contador a fin de examinar la liquidación de prestaciones que se le ha hecho.*

Agradeciendo los servicios prestados le saluda atentamente,

El gerente (firmado)

Ejemplo de carta de despido justificado

Maracaibo, a de de.....

Sr. Fulano de Tal
Ciudad

Por la presente le informamos que la empresa ha decidido prescindir de sus servicios a partir de hoy. La empresa intentará probar ante la autoridad competente que usted incurrió en la causal letra "f" del artículo 102 de la Ley del Trabajo, la cual se refiere a la inasistencia injustificada de tres días al trabajo en el transcurso de un mes.

Sírvase pasar por la oficina de contabilidad a fin de retirar lo que tiene pendiente a su favor.

Le saluda atentamente,

El gerente (firmado)

Recibido (el trabajador)

CASO 4: Recibo de las prestaciones por despido injustificado.

Igual que en casos anteriores, no existe un modelo único para redactar el recibo. Una forma de redacción, buscando la claridad, sería así:

Yo, N.N., con cédula de identidad N°....., declaro que he recibido en este acto de la empresa ...., por concepto de prestaciones sociales por despido injustificado, la suma de bolívares XXX (Bs. XXX) que se descomponen así:

1) Prestación de antigüedad (par 1°, art 108, letra "c") XX días de salario (ver Comentario 22)	*Bs.*	*XXX.XXX*
2) Indemnización por despido injustificado (art 125.2) a un mes por año (son tres años en total) (Com 23)	*Bs.*	*X.XXX*
3) Vacaciones fraccionadas (art 225), por XXX meses	*Bs.*	*XX.XXX*
4) Indemnización sustitutiva del preaviso (art 125)	*Bs.*	*X.XXX*
Sub-total.....	*Bs.*	*XXX.XXX*
5) Menos anticipos a cuenta (párr 2°, art 108).....	*Bs.*	*XX.XXX*
Total recibido en este acto.....	*Bs.*	*X.XXX*

En....., a... de... del año...

El trabajador

CASO 5: Un trabajador fue despedido sin indemnización y quiere saber cuánto tiempo tiene para reclamar sus derechos. También quiere saber a dónde puede acudir.

Las leyes son enemigas de que haya incertidumbre en los derechos de las personas. Por tal razón dan un plazo determinado para efectuar una reclamación. Si pasa ese tiempo y tal reclamación no se efectúa, la ley dispone que el reclamante pierda su derecho y el reclamado puede de ahí en adelante estar tranquilo.

Existen dos tipos de plazos: la **caducidad**, que es el plazo que no puede prorrogarse y la **prescripción** que sí se puede prorrogar a base de interrumpir el plazo que está corriendo. Veamos ambas cosas:

Caducidad: 5 días

La Ley Procesal del Trabajo (art 187) da solamente **cinco días** hábiles (es decir, domingos y festivos no se cuentan) para que el trabajador despedido solicite al Juez de Estabilidad Laboral que califiquen su despido de injustificado y tenga por lo tanto, derecho al reenganche en la empresa o a la indemnización del art 125, salarios caídos, etc. Es un plazo de caducidad, es decir que si tal demanda no la presenta en los mencionados cinco días, perderá su derecho al reenganche, y tendrá que iniciar un juicio para los demás derechos ante los Tribunales del Trabajo.

El dicho art 187 de la Ley Procesal dice también que **el patrono tiene solamente 5 días** para participar el despido al Juez de Estabilidad Laboral y de no hacerlo, se entenderá que reconoce que el despido fue sin justa causa. Entonces tendrá que reenganchar al trabajador y si no quiere hacerlo, pagarle la indemnización, etc.

La Ley Procesal del Trabajo derogó los artículos 116 al 124 de la Ley del Trabajo, que hablan de los juicios de estabilidad.

Prescripción: 1 año

De acuerdo con el art 61 y siguientes de la Ley, los derechos del trabajador prescriben al cumplirse **un año** desde la fecha en que dejó de prestar servicios a la empresa. Por ejemplo, trabajaba horas extras y no se las pagaban; mientras el trabajador estaba en la empresa, no quería presentar una reclamación por temor a represalias. Pero ahora que ya no está, sí es libre para reclamar. Pues bien, tiene un año ahora para presentar la reclamación y esto se aplica no solamente a las horas extras sino a cualquier otro derecho a **prestaciones** que tenga el trabajador.

Si se trata de la indemnización por **accidentes** o enfermedades profesionales, el plazo de prescripción es de **dos años** contados a partir de la fecha del accidente o constatación de la enfermedad (art 62). Para que el trabajador que ya no pertenece a la empresa pueda reclamar las utilidades laborales del último año, el plazo es también de un año (art 63). Ver artículos 110 y 111 del **Reglamento**.

Estar atentos a una **reforma de la Ley** pues la disposición transitoria cuarta de la Constitución ordena alargar el lapso de prescripción a 10 años.

Interrupción de la prescripción

Dijimos al principio que la prescripción que está corriendo en contra del trabajador puede interrumpirse. ¿Cómo se hace esto? El art 64 nos dice los medios que tiene el trabajador para interrumpirla. Una vez interrumpida, la prescripción empezará a contarse de nuevo. Es decir que empezará a correr de nuevo el año. La interrupción de la prescripción demuestra que el reclamante no quiere dejar morir su acción, que insiste en su derecho a que le paguen lo que cree que es suyo.

La forma clásica de interrumpir la prescripción es la reclamación ante la Inspectoría del Trabajo. Ésta suele hacerse al poco de haber sido despedido el trabajador, pero si pasan los meses y no se ha logrado un acuerdo con el patrono (ex-patrono pues patrono ya no lo es), el trabajador puede acudir de nuevo para que citen al patrono y de esta manera volver a interrumpir la prescripción. Obsérvese que la letra "c" del artículo que estamos comentando, el art 64, **da dos meses más** pasado el año para intentar la notificación al patrono a través de la Inspectoría.

Las reclamaciones privadas hechas con dos testigos por ejemplo que firman en la copia de la carta que se ha entregado al patrono, creemos que también son válidas para interrumpir la prescripción. El Código Civil dice que basta el cobro extrajudicial. Esta es nuestra opinión. Consúltese con abogado laboral.

Ejemplo de interrupción de la prescripción

El trabajador fue despedido el día 16 de agosto. Reclama vacaciones no pagadas de años anteriores y horas extras. Citan en la Inspectoría del Trabajo de la localidad al representante del patrono (arts 50 y 51). Éste compareció el 20 de septiembre y rechazó los pedimentos del trabajador. Pasan varios meses y acude el trabajador a un abogado para que prepare la demanda judicial. Cuando ha pasado ya casi un año desde la fecha del acta de la Inspectoría, el abogado prepara la demanda y la introduce pero tiene dificultad en lograr la citación del representante de la empresa. Entonces, para evitar que su acción quede prescrita, lo que hace es registrar la demanda (lo cual hizo el 10 de septiembre del año siguiente) tal como lo autoriza el art 64, letra "d", y luego el art 1.969 del Código Civil (este trámite está exento de aranceles por disponerlo así el art 8 de la Ley Procesal del Trabajo). A partir del día en que la demanda se registró en la oficina de Registro, tiene otro año para ejercer sus acciones pues la prescripción que estaba a punto de consumarse, ha quedado interrumpida y se empieza a contar de nuevo desde cero.

Inspectoría, Tribunal Laboral y Tribunal Supremo

Como hemos dicho, el primer paso que se suele dar para pedir el pago de prestaciones sociales (o cualquier otra exigencia que el trabajador considere pertinente) es reclamar ante la **Inspectoría del Trabajo** del lugar. Pero lamentablemente, el trámite se hace **largo y tedioso** y a fin de cuentas, cualquier orden de pago emanada de la Inspectoría se convierte en un saludo a la bandera si el empleador se niega a cumplir, lo que sucede con cierta frecuencia pues el empleador piensa que la Inspectoría siempre favorece al trabajador aunque éste no tenga toda la razón. Si el trámite ante la Inspectoría del Trabajo no surte efecto, el trabajador se ve obligado a acudir a un tribunal luego de haber perdido gran cantidad de tiempo y esfuerzo buscando una salida amigable. En otras palabras, la intención de la Ley de otorgar ciertas potestades a las Inspectorías para evitar la tardanza de un proceso judicial, no produce los resultados previstos. Y si a esto añadimos que no es un requisito previo acudir a la Inspectoría, en la práctica resulta que el trabajador recurre directamente al juez laboral de primera instancia y para ello dispone de un año luego del cese en la empresa. Si la sentencia no le favorece, se apela al Tribunal Superior Laboral. Como último recurso, se acude en Casación si es que hubo fallas o irregularidades en el juicio. Todo este procedimiento judicial se rige ahora por la Ley Procesal del Trabajo, que derogó las disposiciones de la Ley del Trabajo y del Reglamento de 1999 que se ocupaban de este asunto.

Si lo que se quiere es calificar el despido como injustificado para el reenganche en la empresa (los patronos con menos de 10 trabajadores no están obligados al reenganche, ver art 191 de la Ley Procesal del Trabajo), pago de salarios caídos, etc, vimos que el trabajador tiene sólo 5 días hábiles para hacerlo, pasados los cuales perderá el derecho al reenganche aunque no los demás derechos. Los juicios de estabilidad laboral no tienen recurso de casación (art 188 de la dicha Ley).

Finalmente diremos, aunque no es materia de este libro, que llama la atención la norma del art 167 de la Ley Procesal del Trabajo de 2002, que establece la cuantía mínima de 3.000 unidades tributarias (más de Bs.F 138 mil en 2008) para poder recurrir en casación. No entendimos en su oportunidad cómo la Ley exigía un monto tan alto en una materia de orden público como es la laboral, en tanto que para juicios civiles, mercantiles, etc, el listón era de tan sólo Bs.F 5 mil. En 2004, la Ley del Tribunal Supremo unificó la cuantía de casación en 3.000 UT para todos los juicios que haya de conocer (art 18). No obstante, seguimos pensando que la mayoría de las reclamaciones laborales no podrán acceder al Tribunal Supremo, siendo que difícilmente un trabajador medio logre acumular prestaciones por montos tan elevados. Y esto, evidentemente, es desfavorable para él.

—o0o—

CASO 6: Un patrono que va a traspasar su empresa a un tercero, quiere saber qué responsabilidad tiene con los trabajadores de la empresa.

Esta cuestión se denomina en la Ley **sustitución de patronos**. Los artículos 88 y siguientes nos dan la respuesta. Ver también artículos 30 y 31 del **Reglamento**.

El traspaso de una empresa puede hacerse de varias maneras: traspasando las acciones si es una sociedad, para lo cual basta que se firme en el libro de accionistas, aunque se haga un documento aparte ante notario. O bien, si es una firma personal, anunciando en el periódico como manda el Código de Comercio para que lo sepan los posibles acreedores. También puede hacerse de otra manera: vendiendo uno por uno todos los activos de la empresa, muebles, traspaso del local, mercancías, etc y mudándolos o no de lugar. Si se hace el traspaso vendiendo las acciones

de una sociedad, no hay sustitución de patronos pues la sociedad es la misma, con idénticas obligaciones que antes. Lo único que cambia son las personas que aparecen como accionistas y directivos. Al no haber verdadera sustitución de patronos, nada puede reclamar el trabajador.

Veamos ahora el otro caso importante, que es cuando se traspasa un negocio o fondo de comercio. El negocio que figuraba propiedad del señor Tal ha pasado a manos del señor Cual. Aquí es donde se aplican todas las limitaciones del artículo 88 y siguientes de la Ley del Trabajo. Por estos artículos vemos:

1) No exige la Ley que haya habido un traspaso o venta formal del negocio. El traspaso puede probarse por hechos que conduzcan indudablemente a pensar que sí lo hubo (art 89), como por ejemplo, el que el nuevo patrono se halle al frente de las operaciones con el mismo personal e instalaciones (art 88 y 89).
2) El patrono sustituido responde por un año de las obligaciones laborales anteriores, pasado el cual, responderá de ellas el nuevo patrono solamente (art 90).
3) Si había algún juicio laboral pendiente, tanto el nuevo como el anterior patrono responden por igual ante el trabajador de las resultas del juicio. Pero la responsabilidad del patrono anterior dura solamente un año a partir de la fecha de la sentencia firme que se dicte (art 90).
4) Es preciso para estar dentro de la Ley, que se hagan tres notificaciones del traspaso de propiedad de la empresa: a) al trabajador, b) al Inspector del Trabajo y c) al sindicato al cual pertenezca cada trabajador. La notificación al trabajador es importante, pues éste no tiene por qué acatar la nueva situación si no se le notifica por escrito (art 91).
5) Finalmente, una vez recibida dicha notificación, el trabajador puede considerar si quiere, dar por terminada su relación con la empresa y pedir que le paguen las indemnizaciones como si se tratara de un despido injustificado, es decir, lo que ordena el art 125 (art 91, segunda parte). Si el trabajador se queda trabajando en la empresa a pesar de que ésta le ha cancelado todas sus prestaciones, como a veces ocurre, esto no origina borrón y cuenta nueva, sino que en virtud de lo dispuesto en el art 92, el pago recibido se considerará como un anticipo de lo que en definitiva le corresponda al dejar la empresa el día de mañana.
6) Un asunto importante con la Ley actual es el de las prestaciones acumuladas en la contabilidad del patrono. El trabajador puede exigir que se pongan en un fideicomiso o en un fondo de prestaciones si tiene dudas de la solvencia del nuevo patrono (art 108).

Nota: Si se tratase de un caso de cesión de bienes o insolvencia del patrono, véanse los art 160 y 161.

—o0o—

Caso 7: Se quiere saber cuánto tiene que repartir la empresa por concepto de beneficios o utilidades de fin de ejercicio.

La empresa industrial, comercial, agropecuaria o de servicios de cualquier clase, siempre que su actividad esté destinada a obtener ganancias, tiene que repartir entre los trabajadores una parte de los beneficios que haya obtenido en el ejercicio, siendo el **15% del total** (artículos 174, 183, 184).

El criterio que emplea la Ley para determinar las ganancias del patrono es el mismo que aplica la Ley de Impuesto sobre la Renta (art 174). Esto quiere decir que el estado de ganancias y pérdidas que presente a los trabajadores mostrará los

ingresos brutos, costos, deducciones y reservas igual que si fuera la declaración de sus rentas ante la Administración del Impuesto. Si el patrono está dispuesto a dar **cuatro meses** de salario a cada trabajador no tendrá necesidad de mostrar balances ni cuentas, pues **4 meses es el máximo que obliga la Ley** (art 174, par 1°), para las empresas cuyo capital social exceda de Bs.F 1.000 y tengan por lo menos 50 trabajadores, aunque el 15% de los beneficios diera para más.

Para la verificación de las utilidades de la empresa, ver art 58 del **Reglamento de la Ley**. Los altos directivos entrarán en el reparto según sean considerados o no trabajadores de la empresa. Ver Caso 22.

Si se trata de empresas pequeñas o medianas con no más de un millón de capital social (esta cantidad hoy día no representa mucho) **o que ocupen menos de cincuenta trabajadores**, el máximo legal es de **dos meses** de salario a cada trabajador que haya trabajado todo el año, aunque el 15% diera para más. **Nota:** No debe confundirse esta clasificación de empresas con la que prevé el artículo 667 para el pago de la Compensación por trasferencia.

Para las **firmas personales**, creemos que por analogía el capital a considerar será el que figure en el Registro de Comercio. Los **profesionales** que trabajen en nombre propio no creemos deban repartir utilidades entre su personal, pues no son una empresa comercial o industrial (aunque se acostumbra darle a la secretaria, recepcionista, etc, un pago extra por Navidad). Si la firma profesional realizare habitualmente actos de comercio, creemos que entonces sí se consideraría una empresa y estaría obligada a repartir utilidades.

Bonificación de fin de año

La Ley no menciona los aguinaldos pero el art 175 dispone que el patrono debe pagar en la primera quincena de diciembre, **quince días** de salario a cuenta del reparto de utilidades y por lo tanto, se rebajarán de dicho reparto cuando ocurra. Pero si no fuere así, porque no hubo utilidades, los expresados quince días quedan como una bonificación a favor del trabajador. Ver art 59 del **Reglamento**.

Fecha del reparto

No tiene por qué ser a fin de año pues depende de cuándo cierre la empresa su ejercicio fiscal. El plazo máximo para repartir es de dos meses después de dicho cierre (art 180). Pero siempre tendrá la empresa que hacer entrega de una quincena para las Navidades (art 175) a cuenta de las utilidades (ver unas líneas antes).

Pérdidas de años anteriores

No se pueden restar de las ganancias del ejercicio actual (artículo 178).

La operación aritmética (artículo 179)

Supongamos que la empresa tuvo ganancias cuyo 15% es de Bs.F 25.000. El monto de los salarios pagados en el año asciende a Bs.F 30.000. Un trabajador que gana Bs.F 1.600 al mes ha recibido en todo el año la suma de Bs.F 19.200 por concepto de sueldo y quiere saber cuánto le toca. ¿Cómo se hará la operación?

Divide la ganancia a repartir de Bs.F 25.000 entre el total de salarios del año, que montan a Bs.F 30.000. Obtiene la cifra de 0.8333. Ahora multiplica ese factor de 0.8333 por su sueldo anual (19.200) y le da **Bs.F 15.999,36**.

Pero como el máximo que la Ley obliga a dar es de cuatro meses (o dos si la empresa fuera pequeña o mediana, tal como ya hemos visto), el trabajador podrá esperar un pago de Bs.F 6.400, que son cuatro sueldos mensuales.

Empresas no obligadas a repartir utilidades (artículo 183)

a) Las empresas comerciales cuyo capital invertido no exceda del equivalente a 60 salarios mínimos mensuales.
b) Las industrias cuyo capital invertido no exceda de 135 salarios mínimos.
c) Las empresas agropecuarias cuyo capital invertido no exceda de 250 salarios mínimos.

La Ley habla de capital invertido, que puede ser una cantidad de dinero mayor o menor que el capital nominal o social de la empresa.

Atención: A medida que sube el salario mínimo legal subirá el tope y puede que alguna empresa que antes estaba obligada a repartir utilidades, ahora no lo esté.

Nota: Para entender el uso del salario mínimo ver Caso 10. Para las utilidades como salario a efecto de calcular las prestaciones, ver art 174 y 146 (par 1°).

CASO 8: Un trabajador que tenía un contrato por tiempo determinado o una obra determinada fue despedido antes de vencerse el contrato. El despido es sin causa justificada. ¿Qué indemnización debe recibir?

Según el artículo 110, tal trabajador tiene otros derechos que si fuera por tiempo indeterminado. Esto es así porque no solamente debe cobrar la antigüedad tal como si fuera un trabajador por tiempo indeterminado, sino que además tienen que pagarle los salarios que aún no han vencido hasta la terminación de la obra o del tiempo del contrato. Pensamos que si la obra hubiese sido suspendida o la terminación de la misma no dependiera solamente del patrono, será el Juez quien ponga punto final a la obligación de seguir pagando los salarios indefinidamente.

De lo dicho se desprende que los trabajadores para una obra determinada o por tiempo determinado no tienen el derecho a la indemnización del artículo 125.

El citado art 110 también contempla la posibilidad de que sea el trabajador quien se vaya antes de la empresa. En tal caso, es el patrono quien puede reclamarle, pero esta reclamación está sometida a la decisión judicial. El monto máximo a pagar por el trabajador no podrá ser superior a la mitad de los salarios que hubiera recibido por el tiempo que faltaba para concluir tal contrato.

En cuanto a la regulación de tales contratos, remitimos al lector a los art 74 para los contratos de tiempo determinado y 75 para contratos de una obra determinada.

Es importante destacar que el contrato a **tiempo determinado** mantiene su condición de tal aunque se prorrogue una vez. Pero basta que se sucedan dos prórrogas para que pase a ser considerado, salvo casos muy especiales, como un contrato a tiempo indeterminado (art 74). Ver también art 26 del **Reglamento** sobre la prórroga del contrato a término.

Asimismo, es importante distinguir entre el trabajador que laboró en una **obra determinada** y dentro del mes siguiente trabaja en otra obra para el mismo patrono, lo cual hace que su contrato se convierta en uno por tiempo indeterminado y un trabajador de la industria de la **construcción** donde, por el contrario, cada contrato para una obra «no se desvirtúa, sea cual fuere el número sucesivo de ellos», tal como parece establecer la parte final del artículo 75. Es decir, que si se trata de obreros de la construcción, el hecho de que laboren en una obra y luego en otra no les convierte en trabajadores por tiempo indeterminado. Ver también en estos casos los contratos colectivos de la industria de la construcción que suelen ser muy ventajosos para estos trabajadores.

Los beneficios acordados en este artículo 110 no se aplican a los trabajadores temporeros, eventuales, ocasionales y domésticos (artículo 112, parágrafo único).

—o0o—

CASO 9: Un empleado ha tenido que laborar varios domingos para poner las cuentas al día. Gana al mes Bs.F 1.500. Quiere saber a cómo le tienen que pagar el día domingo y si tiene derecho a que le den un descanso compensatorio. Su jornada normal de trabajo es de lunes a viernes.

Tanto si trabaja en domingo como si lo hace en cualquier otro feriado (ver art 212), ese día hay que pagárselo aparte con un recargo del 50% (artículo 154). Como nuestro empleado tiene un salario mensual, se sobreentiende que los domingos y festivos están comprendidos en el sueldo (artículo 217). Entonces, determinaremos su salario diario dividiendo su salario mensual entre 30 días (artículo 140) y eso nos da Bs.F 1.500 : 30 = Bs.F 50 diarios. A este salario diario se le suma un 50% más y nos da Bs.F 50 + 25 = **Bs.F 75**, que el empleado recibirá por cada domingo o feriado trabajado, adicionalmente a su salario mensual completo (con los descuentos del Seguro Social y los demás que correspondan).

Descanso compensatorio

El descanso remunerado compensatorio sólo tiene lugar cuando el empleado trabaje un domingo o en el día de descanso semanal que tenga convenido. No si lo hace en cualquier día festivo (final art 218). En el caso que nos ocupa, el trabajador laboró en día domingo y el art 218 aclara que si lo hizo durante menos de cuatro horas en dicho día domingo, no acreditará el salario completo, pero sí la mitad y además, tendrá derecho a medio día de descanso compensatorio.

Cuando el trabajador labore cuatro o más en horas en domingo o en su día de descanso semanal, acreditará el salario completo y tiene derecho a un día de descanso compensatorio en la semana siguiente. El criterio es que el trabajador, sea como sea, descanse por lo menos un día de cada siete. Por esto es que este art 218 dispone que si el trabajo se efectúa en día festivo que no sea en domingo (por ejemplo el Viernes Santo) o el día de descanso semanal del trabajador, no habrá lugar a ese día de descanso compensatorio como ya hemos dicho.

Ver en el **Reglamento** artículos 88 a 94.

—o0o—

CASO 10: El salario mínimo legal como unidad de valor para multas, indemnizaciones y embargos.

En la Ley actual el salario mínimo no es solamente lo que dichas palabras expresan, o sea, el salario mínimo que hay que pagar al trabajador, sino que se utiliza como unidad de medida para los valores monetarios que se establecen en la misma Ley. Por ejemplo, las multas que ordena la Ley no son de tantos o cuantos bolívares, sino de tantos o cuantos **salarios mínimos**. De esta manera, se evita que con la inflación y pérdida del valor del dinero, al cabo de unos pocos años el valor de la multa se haya reducido a una pequeña parte de su valor original. Por ejemplo, en una ley anterior había multas de cien bolívares que cuando se implantaron en su época causaban respeto pero que hoy día son irrisorias para castigar una infracción a la Ley del Trabajo, pues es menos de lo que cuesta un simple caramelo.

Para evitar que la inflación vuelva fútiles las multas, etc, se ha tomado como base el salario mínimo, especificándose bien claro que se trata del salario mínimo mensual de la capital de la República (art 653 de la Ley y 70 del Reglamento).

La **Constitución** vigente (art 91) prohibe el embargo del **salario** cualquiera que sea su monto. Ver Caso 13 en este libro.

En cuanto a las indemnizaciones, la Ley del Trabajo se atiene al salario mínimo en lo referente a ciertos casos de enfermedades profesionales y accidentes. Ver por ejemplo, el art 571, artículo que por otra parte, está por debajo de las disposiciones del Seguro Social según señala el art 585 de la misma Ley del Trabajo.

Para saber cuál es el **salario mínimo actual**, hay que estar al tanto del último decreto o resolución dictado al respecto. Para las multas e indemnizaciones derivadas de la **relación de trabajo**, hay que estar al salario mínimo de la capital de la República vigente al momento de la causación. Para la mención que en **otras leyes** se haga del salario mínimo como unidad de cálculo para tasas, contribuciones, etc, **ajenas a la materia laboral o social**, ver la Ley del Factor de Cálculo (GO 36.362 del 27-Dic-97), que sustituye dicho valor por unidades tributarias (ver artículo 674, el cual no se refiere a la cuestión estrictamente laboral).

El salario mínimo previsto como factor de cálculo de contribuciones a la **seguridad social**, etc, sufrió varias vicisitudes debido a que las resoluciones sobre salario mínimo del Ministerio del Trabajo no observaron la Ley o al menos así lo había entendido el Tribunal Supremo, aunque luego cambió de opinión. Ver a este respecto el **Comentario 14** donde explicamos la cuestión que, respecto a la seguridad social, quedó zanjada definitivamente desde la Ley de Seguridad Social de 2002.

—o0o—

CASO 11: ¿Puede el patrono descontar al trabajador de su salario (o de sus prestaciones si se va de la empresa) los préstamos que le hizo de dinero? ¿Le puede embargar si no logra cobrarle?

A primera vista la respuesta pareciera afirmativa, pero en realidad es algo compleja porque la Ley, siempre tratando de proteger al trabajador, limita los derechos del patrono a cobrarse sus acreencias. Tan es así, que la parte de la Ley del Trabajo que trata de estas cuestiones se titula «De la protección del salario».

El art 165 nos da la respuesta: Mientras el trabajador **siga en la empresa** el patrono no podrá descontar al trabajador que le debe dinero por cualquier causa, más de un **tercio de salario** cada vez que le pague. Cuando el trabajador **deje la empresa**, el patrono podrá descontarle la deuda acumulada de las prestaciones que tenga que pagarle, pero solamente hasta **la mitad (50%)** de las mismas. Ver también art 77 del **Reglamento**.

El patrono que haga préstamos a los trabajadores con cargo a sus prestaciones futuras, corre un cierto riesgo de no poder cobrarse. Supongamos que todas las prestaciones a pagar suman Bs.F 10.000, y los préstamos que el patrono ha hecho al trabajador y que éste aún debe suman Bs.F 8.000. La mitad de Bs.F 10.000 (olvidémonos de los intereses por ahora) es Bs.F 5.000: ésta es la cantidad que el patrono podrá retenerle y el resto, Bs.F 3.000 más los intereses vencidos no podrá compensarlo si el trabajador se niega a ello (parágrafo único del art 165); si quiere cobrar, tendrá que acudir a un abogado que demande, embargue, etc. Pero ver más adelante, en este mismo Caso, lo que decimos sobre adelanto de prestaciones.

Téngase presente que estas disposiciones de la Ley que estamos comentando son imperativas (artículo 10) es decir, no son derogables por acuerdos de las partes porque, repetimos, la Ley trata de proteger al trabajador frente al poder económico del patrono. Supongamos que un patrono estuviera descontando todas las semanas al trabajador el 50% del salario para cobrarse una deuda y supongamos también que el trabajador estuviera a gusto con esa situación. Pues bien, tales descuentos

están prohibidos por el citado art 165 y por lo tanto, no se deben hacer: El trabajador podría perfectamente reclamar lo descontado en exceso y exigir su devolución. Nuestro consejo, para que no haya problemas, es que si el trabajador quiere abonar su deuda por encima del tercio que manda la Ley, lo puede hacer pero pagándola después de que haya recibido su salario. Es decir, que debe quedar claro que el trabajador recibió su dinero dentro de lo que permite el art 165. Lo que él haga después con dicho dinero —devolvérselo a su patrono o gastarlo en la lotería, etc— es cosa suya (ver art 131).

Deuda del trabajador por recibo anticipado de prestaciones de antigüedad

Legalmente, el patrono no puede anticipar las prestaciones (antigüedad, etc) al trabajador sino solamente darle un aval o adelantarle dinero directamente para que cubra sus necesidades de compra y reparación de vivienda, educación, enfermedades y cancelación de hipotecas, hasta por el 75% del saldo a su favor en la respectiva cuenta de prestaciones, todo según el parágrafo segundo del art 108. Así pues, es muy restringido el campo que tiene el patrono para adelantar dinero a su personal, pero en los asuntos mencionados está obligado, bien a darle el dinero o bien a avalarle hasta por el saldo dicho, según el mismo parágrafo.

La redacción del parágrafo único del art 165 que mencionamos anteriormente no es del todo clara para saber si el patrono podrá, al terminarse la relación laboral, descontar de las prestaciones el cien por ciento de la deuda resultante. Nuestra opinión es que si el art 108 (par 2°) manda al patrono adelantar al trabajador dinero para la cuota inicial de la vivienda, hipoteca, etc, la lógica consecuencia es que el patrono tenga derecho a cobrarse de las prestaciones el día que tenga que pagarlas si no se le ha pagado antes. Esto también se desprende de la lectura del art 77 del Reglamento. Si fuera de otra manera, es decir, si la limitación del 50% que establece el art 165 se refiriera a préstamos como los dichos, el patrono se vería en una contradicción, la de tener que prestar por Ley un dinero sin poderse reembolsar luego con las prestaciones. Por tal razón, nosotros creemos que las limitaciones del art 165 parágrafo único son solamente para adelantos de dinero por otros asuntos, no para los incluidos en el citado art 108.

Ver también Comentario 20. Para anticipos y avales dados por el patrono cuando la Ley anterior a esta reforma, ver art 668.

Para el embargo de las prestaciones y del salario ver casos siguientes.

—o0o—

CASO 12: Un empleado tiene acreditados Bs.F 121.000 en prestaciones y debe a un tercero Bs.F 50.000 que no puede pagar. El acreedor quiere cobrarse de dichas prestaciones y lo demanda. ¿Hasta dónde se las puede embargar?

Tenemos aquí un caso de embargo de prestaciones contemplado en el art 163. Este artículo exige una lectura muy atenta debido a la forma como está redactado, aparte de que manda hacer ciertos cálculos aritméticos pues señala tres situaciones distintas:

Primera: Hasta 50 salarios mínimos: No son embargables.

Segunda: Cuando las prestaciones monten más de 50 salarios mínimos pero no superen los 100 salarios mínimos, podrá embargarse sólo una quinta parte de lo que exceda de 50 salarios mínimos, ya que el monto equivalente a los primeros 50 salarios mínimos son inembargables como hemos dicho.

Tercera: Cuando las prestaciones sobrepasen 100 salarios mínimos, se puede embargar un quinto de la cantidad comprendida entre 50 y 100 salarios

mínimos pues el monto equivalente a los primeros 50 salarios mínimos no se puede embargar; en cuanto al exceso sobre los dichos 100 salarios mínimos, se embarga una tercera parte.

En el caso del ejemplo y **sólo para facilitar los cálculos**, vamos a **suponer que el salario mínimo mensual es Bs.F 1.000** (varía de año en año, como el lector bien sabe) y ello nos sitúa en la situación tercera pues las prestaciones acumuladas por el trabajador superan los 100 salarios mínimos (121.000 : 1.000 = 121).

Así tenemos que el equivalente hasta 50 salarios mínimos (Bs.F 1.000 x 50 = **Bs.F 50.000**) no se puede embargar. Queda de sus prestaciones la suma de **Bs.F 71.000** (121.000 - 50.000), la cual es embargable así: Un quinto por la porción entre 50 y 100 salarios, que es de Bs.F 50.000 (100 - 50 = 50 salarios; Bs.F 1.000 x 50 = Bs.F 50.000) y que da **Bs.F 10.000** (Bs.F 50.000 : 5). Del exceso de Bs.F 21.000 (Bs.F 71.000 - 50.000) sólo se puede embargar un tercio que da **Bs.F 7.000** (Bs.F 21.000 : 3). En total tenemos: **Bs.F 17.000** (10.000 + 7.000). Éste sería el monto embargable.

Todo esto quiere decir que al ejecutarse el embargo, el acreedor podrá cobrarse dichos Bs.F 17.000 y rebajarlos de la deuda. Al trabajador le quedará en su cuenta de prestaciones la suma de Bs.F 104.000 (121.000 - 17.000) que le serán entregados el día que se vaya de la empresa y que, al recibirlos, sí podrán ser embargados por el acreedor hasta por el monto total del saldo de la deuda, que suma Bs.F 53.000, porque ya no son prestaciones y escapan a la protección de la Ley del Trabajo. Como vemos, al acreedor le será difícil satisfacer su deuda mientras el trabajador no se vaya de la empresa, a menos que tenga otros bienes embargables. En cuanto a las prestaciones que se sigan generando luego de ejecutado el embargo, creemos que podrían embargarse en la misma proporción, pero este asunto debe consultarse con abogado laboral.

Nota: Para deudas de carácter familiar o relacionadas con la legislación laboral ver art 164 y Caso 11. Para el embargo del salario del trabajador, ver Caso 13.

—o0o—

CASO 13: Se quiere saber qué dispone la Ley sobre el embargo del salario.

La Ley del Trabajo dictó una serie de medidas protectoras del salario para limitar las posibilidades de embargarlo por causa de deudas del trabajador, sean dichas deudas a favor del patrono o de terceras personas.

Para empezar, diremos que la Ley dispuso que el salario mínimo (el cual varía con el tiempo, ver Caso 10) fuera inembargable **(artículo 162)**. Y que cuando pasara del mínimo legal pero no excediera del doble, los embargos no podrían gravar más de la quinta parte del exceso. Y si el salario era mayor del doble del mínimo legal se podría embargar la tercera parte del exceso. Todo esto que hemos dicho se refiere al salario mensual, no a las prestaciones (para éstas ver Caso 12); y téngase en cuenta también que al trabajador le quedaría en el sobre menos que las cantidades mencionadas, pues del **monto bruto** de su salario se le descuentan las contribuciones y la cuota del Seguro Social.

Hasta aquí lo que dice la Ley del Trabajo. Pero veamos la Constitución:

La **Constitución vigente** aprobada en diciembre de 1999 dispone en su **art 91** que el **salario es inembargable** (sea cual fuere su monto), salvo por obligaciones alimentarias a los hijos, etc. Nada dice la Constitución respecto al embargo de las prestaciones sociales (sólo ordena en su disposición transitoria cuarta una reforma de la Ley del Trabajo que incluya un nuevo régimen de prestaciones sociales). En

conclusión: Desde la promulgación de la Constitución hay que atenerse a su artículo 91 que prohibe el embargo del salario.

Esta inembargabilidad tiene el inconveniente para los salarios altos, que éstos no formarán parte de la garantía o referencia de quien vaya a comprar algo a crédito o pedir un préstamo; y para quienes ganen un salario pequeño, no es interesante porque ya la Ley del Trabajo (**artículo 162**) como vemos, dejaba en buena medida a los salarios pequeños fuera de la acción de los acreedores.

—o0o—

CASO 14: Un trabajador va a tomar las vacaciones y quiere saber cuánto le corresponde.

La vacación básica

Cada vez que el trabajador cumpla un año de trabajo tendrá derecho a unas vacaciones remuneradas de 15 días hábiles (art 219), más los días feriados y domingos comprendidos (art 157). Así pues, ello nos daría en la práctica 15 días más los 2 ó 3 domingos y feriados comprendidos, total: 18 ó 19 días de vacaciones.

El salario base para el cálculo es el **salario normal** (ver Caso 23) devengado en el mes anterior (art 145).

Día adicional de vacaciones

Además de estos 18 ó 19 días, el trabajador tiene derecho a un (1) día adicional de vacación remunerada por cada año trabajado, todo según el mismo artículo 219 y tal como está redactado, se ve claro que eso será a partir del segundo año en la empresa, pues dice que es para los años sucesivos. Por lo tanto, no le corresponde el día adicional de vacación por el primer año trabajado en la empresa. Pero al terminar el segundo año, sí le corresponderá el día adicional (serán 16 días hábiles *en total); al término del tercer año habrá que darle dos días adicionales (disfrutará* de 17 días hábiles) y así sucesivamente hasta un total de 15 días hábiles adicionales en el año. De lo dicho se desprende que un trabajador que lleve en la empresa 16 años ininterrumpidos recibirá de vacaciones el doble de días hábiles que uno que solamente lleve un año.

Desde cuándo se cuenta el derecho al día adicional de vacaciones

El mismo artículo 219 contiene una limitación a lo que estamos exponiendo: para los efectos de los días adicionales de vacación, solamente se cuentan los servicios prestados en la empresa a partir de la fecha de la reforma que entró en vigor el día primero de mayo de 1991 (este artículo no fue modificado en la reforma de 1997). De esta manera, los años trabajados con anterioridad por muchos que sean no se incluyen en la cuenta.

Ejemplo: Supongamos que alguien trabaja desde 1990 en la misma empresa y le dan las vacaciones correspondientes al último año trabajado.

Fecha en que tomará la vacación: 18 de julio de 2005.

Le corresponderá: 15 días hábiles + 4 domingos (si tal fuere el caso, hay que ver el calendario) + 12 días adicionales (por haber trabajado 13 años desde la promulgación de la Ley de 1991) = 31 días de vacaciones remuneradas en total.

Si en el lapso vacacional se atraviesa algún feriado (fiesta nacional, jueves y viernes santo, etc), dicho feriado no se toma en cuenta para el cálculo. Por eso, muchos trabajadores toman sus vacaciones en períodos que cubran algún feriado.

Bonificación por vacaciones

La Ley del Trabajo ha querido que el patrono dé al trabajador más dinero que el de la vacación básica y su día adicional de los cuales ya hemos tratado, pues ha pensado que el trabajador que salga con su familia a disfrutar de las vacaciones va a incurrir en muchos gastos. No se trata de que alargue sus vacaciones, sino de darle un dinero extra, llamado **bonificación especial por vacaciones**. Lo regula el **artículo 223** de la Ley. Veamos despacio este artículo pues su redacción es algo enrevesada. **La bonificación consta de dos pagos diferentes:**

1. Pago de siete (7) días de salario que se deben dar al trabajador al tomar las vacaciones anuales y el patrono deberá pagarlos en todo caso.
2. Se mantiene el pago de un (1) día adicional de **bono vacacional** por cada año trabajado que estaba ya en la Ley anterior. Este bono vacacional se cuenta solamente por los servicios prestados en la empresa desde el día 1° de mayo de 1991, que es cuando empezó a regir dicha Ley, ya que este artículo no sufrió modificación en la reforma de 1997, como hemos dicho. Así pues, será a partir de mayo de 1992 que el trabajador que hubiera laborado todo el año en la empresa tendrá derecho a dicho bono.

   Como la redacción de este artículo es confusa, hemos optado por aplicar el art 59 de la Ley (interpretación más favorable) y creemos que, al contrario del día adicional de disfrute del art 219, este día adicional de bono vacacional se debe pagar desde la primera vacación del trabajador en la Ley de 1991.

A lo dicho hasta aquí añadiremos dos observaciones:

3. Existen trabajadores que por sus años de antigüedad en la empresa tienen derecho según la Ley anterior a 1991 a más de siete días de bono vacacional. ¿Se agregarán dichos días a lo expuesto en **1** y en **2**? No. El artículo 223 dice que tendrán derecho a que se les pague dichos días, pero entonces no recibirán los siete días señalados en **1**. Sí tendrán derecho sin embargo al día adicional de bono vacacional.

   Ejemplo:

   El trabajador según la Ley anterior a 1991 tenía derecho a 9 días de bono vacacional. En tal caso, se le pagarán dichos 9 salarios diarios en lugar de los 7 que manda el artículo 223. Y además se le pagará el día adicional de bono vacacional, en los términos expuestos en **2**.

   Otro ejemplo:

   El trabajador de acuerdo con la Ley anterior a 1991 tenía derecho en el año 1992 a 3 días de bono vacacional. En este caso, se le pagarán los 7 días señalados en **1** (es decir, que sale ganando 4 días) más el día adicional por bono vacacional si le toca (según **2**).
4. La Ley ha querido fijar un máximo, tal como lo hizo también al tratar de las vacaciones. El total que se puede llegar a recibir por días de bonificación es 21 como máximo, sumándose tanto los 7 días como los adicionales. Esta es nuestra opinión, aunque pudiera interpretarse que hay que sumar solamente los días adicionales (**2**). La solución de esta duda tiene interés para los trabajadores que lleven muchos años en la misma empresa.

Ver el artículo 96 del **Reglamento** para el disfrute parcial de las vacaciones.

Ver también sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo del 12-Jul-04 (caso R.S. Rincón) sobre el pago de vacaciones no disfrutadas con base al salario normal devengado al momento de culminar la relación laboral.

Ejemplo: *Lleva trece años en la empresa y quiere hacer uso de sus vacaciones del último año que las tiene aún pendientes. Su salario es Bs.F 1.500 al mes. ¿Cómo hará las cuentas?*

Días de vacaciones:		
15 días hábiles, más uno por cada año trabajado luego del primer año:	15 + 12=	27 días
domingos y feriados (art 157), supongamos que fueron:		4 días
Duración de las vacaciones:		31 días
Dinero a recibir:		
Se dividirá su sueldo mensual entre 30 días y se multiplicará por 31:		
1.500 : 30 = 50	50 x 31 =	1.550
Además la bonificación del art 223:	50 x 7 =	350
Más un día por cada año trabajado:	50 x 13 =	650
Total de dinero a recibir		Bs.F 2.550

Si hubiera trabajado desde antes de 1991 y tuviera acumulados más de 7 días de bonificación, ver lo dicho antes en "Bonificación por vacaciones".

Nota: Si en el año el trabajador faltó siete días a su trabajo sin justificación pero recibió su salario completo, el patrono tiene derecho a descontarlos de las vacaciones (art 233).

Nota: El patrono que pague las vacaciones sin que su empleado las disfrute, en algún momento tendrá que permitir su disfrute y volverlas a pagar, por mandato del artículo 226. Ver también el parágrafo único del artículo 219. Para vacaciones fraccionadas, ver a continuación.

Vacaciones fraccionadas al terminar la relación de trabajo (art 225).

Ejemplo: trabajó sólo un mes.

Si hubiera trabajado el año completo, sería 15 + bono (7 + 1) = 23 días. Ahora dividimos 23 entre 12 meses: 23 : 12 = **1,9 días de salario.**

Tomemos otro ejemplo: Trabajó 3 años y 7 meses. Por el cuarto año hubiera sido: (15 + 3) + bono (7 + 4) = 29 días. Ahora dividimos entre 12 meses y multiplicamos por 7, así: 29 : 12 x 7 = **17 días de salario.**

—o0o—

CASO 15: El patrono quiere suspender las labores y dar vacaciones colectivas en diciembre. Desea saber cómo hace con los trabajadores que aún no tienen derecho a ellas.

El art 220 de la Ley le autoriza a suspender las labores y dar vacaciones colectivas. No le exige que sea por un número de días determinado o fijo. El patrono tiene libertad para decidir por cuantos días cierra. Por ejemplo, podría cerrar del 20 de diciembre al 2 de enero, lo cual no asciende a quince días hábiles. Entonces, el resto de los días de vacación, lo disfrutarían los trabajadores en otra fecha.

Si algún trabajador no tuviera derecho a las vacaciones todavía, esos días se le restarán a las futuras vacaciones (art 220). Sin embargo, si la empresa acostumbra

a dar vacaciones colectivas todos los años, este trabajador siempre estaría en deuda con ella. Para evitar esto podrían acordar que el trabajador "pague" con alguna labor extra esos días que debe. También pudieran convenir en considerar tales días como un permiso no remunerado y así se acabaría el problema. Es nuestra opinión y, como se ve, es cuestión de buena voluntad entre las partes.

—oOo—

CASO 16: Una mujer trabajadora va a dar a luz y quiere saber qué descansos remunerados y otros derechos tiene.

Aunque no viene al caso, diremos primero que está prohibido por el art 381 que el patrono exija a la mujer someterse a exámenes médicos destinados a diagnosticar el embarazo ni puede pedirle certificados relacionados con este asunto.

La mujer embarazada goza de **inamovilidad**, es decir, que no puede ser despedida de su trabajo sin intervención de la Inspectoría desde que empieza el embarazo hasta un año después del parto (art 384). Goza de un fuero privilegiado (fuero maternal) similar al fuero sindical del art 453.

En cuanto a los descansos pre y postnatales, el artículo 385 dispone que la mujer tendrá derecho a un descanso durante **seis semanas** antes del parto y **doce semanas** después, salvo certificado médico que puede alargar estos períodos.

El tiempo no utilizado antes del parto se acumulará al período posterior (art 386).

Así que de acuerdo con la Ley y si la madre no tiene problemas médicos especiales, vemos que tendrá derecho por causa del nacimiento del niño a **un descanso total de dieciocho semanas**, que hacen aproximadamente cuatro meses y medio.

También tendrá derecho a un descanso (de 10 semanas) la mujer que adopte un niño (art 387) siempre que la adopción se haga con todas las de la ley, no bastaría acogerlo en la casa, es precisa la intervención del organismo oficial de menores.

Además, la Ley del Trabajo crea otros derechos en favor de la madre: Los períodos de descanso se cuentan como trabajados para los efectos de la antigüedad en la empresa (art 389). Cuando el parto se haya retrasado, el período de descanso postnatal no se reduce (art 388). La madre puede solicitar sus vacaciones si las tiene vencidas a continuación de su descanso postnatal (art 390).

También tiene derecho la madre a amamantar al niño durante las horas de trabajo, dos descansos de una hora cada uno (art 393) por todo el tiempo que dure el período de lactancia. Si el niño está en una guardería de la empresa, el descanso será de media hora. Ver también art 100 del Reglamento.

En cuanto a las **guarderías**, ver art 391 y 393 de la Ley y 101 y siguientes del **Reglamento**.

—oOo—

CASO 17: Se quiere saber qué tratamiento legal tienen los motorizados pues se utilizan a menudo como repartidores y mensajeros.

El art 371 dispone que los motorizados están protegidos por la Ley del Trabajo aunque sean dueños del vehículo. Esta protección implica el derecho a vacaciones, seguridad social, utilidades y demás prestaciones sociales. En lenguaje criollo, se llama motorizado al repartidor que usa motocicleta.

El mantenimiento del vehículo es a cargo del patrono (art 372). Creemos que por mantenimiento se puede entender la limpieza de la máquina, el cambio de aceite,

reposición de cauchos y bombillos y quizás algo más. No creemos que las reparaciones puedan considerarse mantenimiento y menos cuando el vehículo sea propiedad del motorizado y lo utilice en otros menesteres. El casco (art 373) y el consumo de gasolina son también a cargo del patrono (art 372).

El mismo art 372 establece el seguro contra accidentes y riesgos civiles (responsabilidad por daños a terceros) a cargo del patrono. Pero el artículo somete esta obligación a una Resolución ministerial que deberá dictarse previa consulta a los organismos empresariales y sindicales.

Como se ve del articulado que precede, la Ley supone que el motorizado trabaja para un solo patrono, que él es un empleado como los demás. En muchos casos así es, pero las empresas pequeñas a veces comparten el mismo motorizado con otras empresas, a menudo sin saberlo. Esto crea a veces entorpecimiento en la aplicación de la Ley, que los patronos suelen solventar repartiéndose las obligaciones que les impone la Ley. Existe además la figura del motorizado que recoge las encomiendas de varias empresas por la mañana y las reparte a lo largo del día y que más bien actúa como repartidor autónomo frente a dichas empresas, que son más sus clientes que sus patronos. Así se explica que corran tanto.

El incluir a una persona dentro del amparo de la Ley del Trabajo solamente por razón de su oficio no debe hacernos olvidar que es la **subordinación** la característica propia de la relación laboral (ver Caso 22). Si no hay subordinación, creemos que no hay relación laboral aunque se trate de motorizados. Ver sent del TSJ del 13-Ago-02 (caso M.B. Orta) cuyo criterio fue ratificado el 6-May-04 (caso P.E. Salas) con algunas consideraciones sobre esta característica de la relación de trabajo. En pocas palabras, dice la Sala que si bien en toda relación laboral existe la subordinación, no toda subordinación supone, per se, un vínculo laboral.

CASO 18: El conserje en la Ley del Trabajo.

El art 282 nos da la definición de conserje y aclara al mismo tiempo que los conserjes no tienen utilidades laborales, sino el aguinaldo de fin de año contemplado en el art 183, esto es, al menos 15 días en diciembre.

El art 283 establece que las personas encargadas de la limpieza de oficinas y áreas comunes, los vigilantes y personas encargadas de la custodia de inmuebles no se equiparan a los conserjes.

En cuanto al ayudante del conserje, el art 284 no define su naturaleza. Sólo dice que se considerará trabajador de conserjería. Nosotros creemos que si tal ayudante (empleado generalmente en la limpieza) es contratado directamente por el conserje y él le paga el salario, será el conserje el responsable como supuesto patrono suyo. Es nuestra opinión. Parecida suele ser a menudo la situación del marido de la conserje, que ayuda en las tareas para relevar a su esposa. No obstante, ver art 43.

Vivienda del conserje

Se considera parte del salario (art 288) y su valor será equivalente al canon de arrendamiento que correspondería si estuviera alquilada. En nuestra opinión, tal equiparación hay que hacerla por el lado bajo, advertencia que hacemos por la gran disparidad que hay entre unas viviendas y otras semejantes en los alquileres que se cobran.

Un problema que suele suscitarse es el de la desocupación de la vivienda cuando el conserje es despedido o deja el empleo. Si no hay acuerdo entre las partes, el art 288 dice que se acudirá al Inspector del Trabajo o si no, a la primera autoridad de la Parroquia o Municipio, a fin de que le den al conserje un plazo prudencial para

mudarse. Sería bueno que las partes hicieran constar en el contrato de trabajo del conserje la estimación del valor del uso de la vivienda.

Trabajo en domingos

Ha habido casos de querer cobrar el conserje despedido o retirado una serie de domingos que dice haber trabajado. Si un conserje labora en domingo, es claro que tiene derecho a cobrarlo aparte, pero es muy raro que su labor implique la necesidad de trabajar los domingos y festivos. En los contratos de conserjería, se debería poner una cláusula aclarando que «el conserje declara que si se queda los domingos y festivos en el portal del edificio ello no quiere decir que esté trabajando, sino que lo hace para su esparcimiento». De esta manera se evitarían algunos casos que han ocurrido de demandas alegando el conserje que los domingos cuidaba el edificio.

Salario mínimo y protección laboral

Anteriormente los conserjes no gozaban de la protección del salario mínimo, quizá porque el valor de la vivienda que ocupan ya representa una cantidad mayor que dicho salario pero actualmente sí han sido beneficiados con el salario mínimo. Ver éste al final del libro en el **Suplemento** donde se indica, además, que dicho salario mínimo debe ser cobrado en efectivo. En otras palabras, el valor atribuido a la vivienda del conserje no se puede descontar de dicho salario mínimo sino que es adicional a éste. Por lo demás, los conserjes gozan de la **protección laboral** igual que cualquier trabajador.

Quién es el patrono del conserje en la propiedad horizontal

Este asunto no lo tocó la Ley sino que había que ir al Reglamento de 1973, cuyo Título IV (art 179 al 276 consagrando los regímenes especiales, incluyendo los conserjes) no fue derogado por el Reglamento de 1999. Según el art 233 de dicho Reglamento de 1973, en un edificio en **propiedad horizontal** el **patrono** del conserje era el **administrador** y a falta de éste, lo era la comunidad de propietarios.

Ahora bien, el Reglamento de 2006 **ha derogado** completamente el Reglamento de 1973, por lo que ahora la **situación patronal** de los conserjes no está claramente establecida. Nosotros pensamos que el **patrono del conserje** debe ser en cualquier caso la **comunidad de propietarios** y no el administrador ni la junta de condominio, pues el conserje trabaja para la comunidad y es ésta en definitiva la que paga el sueldo, etc. Tanto el administrador como la junta son **mandatarios** o **representantes** de la comunidad y como tales, actúan en nombre de ella, no en nombre propio. Además el administrador puede ser reemplazado en determinado momento y no digamos la junta de propietarios que suele variar todos los años. Imagínese el lector que un administrador deje de prestar servicios en un edificio y tenga que responder por el salario y prestaciones del conserje de ese edificio que probablemente siga trabajando en él (!). Algo absurdo como vemos. La comunidad de propietarios, en cambio, siempre es la misma aunque cambien de dueño los apartamentos o locales que la componen.

CASO 19: Los vendedores a comisión y la Ley del Trabajo. Se quiere saber si son trabajadores protegidos por la legislación laboral.

Este caso se suscita a veces y los Tribunales han dictado numerosas sentencias para determinar cuándo un vendedor es empleado y cuándo no. Además, el saber si una persona es empleado o no, tiene otras implicaciones pues si lo es, habrá que descontarle el impuesto sobre la renta, las cuotas del Seguro Social y cualquier otra que las leyes ordenen con respecto a los trabajadores. Y habrá que depositarle todos los meses 5 días de salario para su antigüedad como a cualquier trabajador.

No hay una línea clara y precisa que distinga al vendedor independiente o comisionista del vendedor empleado. En general, los Tribunales tienen establecido que si hay «subordinación» del vendedor a la empresa, entonces hay relación laboral. Si falta el elemento «subordinación», no hay relación laboral, sino mercantil. «Subordinación» quiere decir, que el vendedor está obligado a acatar cierto tipo de normas del patrono que solamente podrían darse cuando existe una relación laboral; por ejemplo, el estar el vendedor sometido a un horario, el tener que presentar informes periódicos de su labor, el que la empresa pueda destinarlo hoy a una zona y mañana a otra, etc, todos éstos son elementos de subordinación que caracterizan a una relación laboral. En una palabra, si la empresa da órdenes al vendedor, éste es prácticamente un empleado; en otro caso, hay que considerarlo como un trabajador independiente o un comisionista. Pero ver Sent del TSJ del 13-Ago-02 cuyo criterio fue ratificado el 6-May-04 sobre los elementos propios de una relación laboral (número 5 de este Caso Práctico).

Ni las leyes anteriores ni la Ley del Trabajo actual disponen normas expresas sobre la situación de los vendedores a comisión. Así pues, son los Tribunales del Trabajo quienes han desarrollado la doctrina que dejamos expuesta.

El vendedor reclamante suele tratar de probar que sí hubo subordinación y de estas pruebas están llenos los expedientes judiciales que se refieren a esta cuestión. Esto se complica cuando los contratos se recubren de una terminología que oscurece la realidad. Nosotros creemos que cuando el vendedor no usa capital propio (instalaciones de oficina, transporte, etc) sino que pone sólo su actividad y al mismo tiempo recibe instrucciones de las cuales no puede separarse, la tendencia de los Tribunales es a favor de que existe un contrato de trabajo. Y al contrario, cuando usa sus propios empleados o su propio capital y/o no está obligado a reportarse periódicamente ni a acatar en su forma de operar a lo que le diga el principal, estamos en el caso de un vendedor independiente. La Constitución vigente en su artículo 89.1 ordena que en una relación laboral prevalezca la realidad sobre las formas o apariencias. Pero esto no es fácil. Por el contrario, trazar aquí una línea divisoria a priori es sumamente difícil, pues la forma de trabajar de los hombres no tiene fronteras o demarcaciones siempre precisas.

Por ello, la doctrina de los Tribunales no es uniforme ni del todo clara en los muchos casos limítrofes que se presentan. **Veamos algunas sentencias** (1):

1) En una sentencia del 14-Jul-64 se estableció que era laboral el contrato en virtud del cual: 1°) el vendedor se comprometía a comprarle al principal determinada suma en mercancías para distribuirlas al contado en todo el país; 2°) las mercancías serían pagadas al vendedor de contado a medida que se fueran vendiendo; 3°) el vendedor se comprometía a distribuir únicamente esa mercancía y no otra; 4°) el principal prestaba gratuitamente al vendedor una camioneta de reparto, cuyos gastos eran a cargo del vendedor, y 5°) el principal reconocía al vendedor una suma al mes por gastos de demostración de mercancías. El Tribunal decidió que la relación era laboral, pues en ella resalta la dependencia económica del vendedor para con el principal.
2) Es trabajador el vendedor a comisión con obligación de vender productos sólo para la empresa, por más que se titule «vendedor independiente» (1965).
3) No hay subordinación entre la empresa y una persona que, entre sus varias actividades, vende a comisión productos de dicha empresa, con una independencia tal, que asume dicha persona la obligación de pagarle a la empresa las

1. Sentencias tomadas de jurisprudencia Ramírez & Garay.

deudas de los clientes morosos y que puede separarse por un tiempo del trabajo con sólo comunicarlo a la empresa (Casación, 1965).

4) El productor de seguros es empleado si existe subordinación y trabaja continuamente en la empresa (Casación, 10-Dic-85 y 11-Nov-87).
5) La dependencia no puede continuar considerándose el eje central y casi exclusivo para calificar una relación como de naturaleza laboral pues no toda manifestación de dependencia o subordinación se identifica exclusivamente con el vínculo laboral (Casación, 13-Ago-02 y 6-May-04).

Despido indirecto del vendedor

Con estos trabajadores y también con los visitadores médicos han ocurrido muchos casos de **despido indirecto**, bien por rebajarles las comisiones, por traslados a otra zona, etc. El desmejorar las condiciones del trabajador puede ser despido indirecto (art 103 par 1°), pero si éste no reclama sino al cabo de mucho tiempo, los Tribunales han interpretado que aceptó la nueva situación y no puede alegar tan tardíamente el despido indirecto. **Un caso** de despido indirecto fue el del vendedor que reclamó porque había trabajado cierta línea de productos y la empresa cesó en esta actividad, ofreciéndole que vendiera otros distintos con las mismas condiciones, cosa que él rechazó. La Corte Superior del Trabajo consideró que tal cambio sí era despido indirecto (1972). **Otro caso:** A un vendedor de una empresa inmobiliaria le fueron restringiendo los edificios que podía vender, lo cual ocasionó un brusco descenso en sus comisiones; esto unido a que la empresa sí tenía edificios en venta, pero se los daba a otros vendedores nuevos (así rotaba el personal), hizo que el Tribunal declarara que sí había despido indirecto (1973).

Cálculo de las prestaciones

Tanto para las vacaciones como para las indemnizaciones por terminación de trabajo la base de cálculo es la misma: Para saber el salario base se hallará el promedio del salario devengado por el vendedor durante el año inmediatamente anterior (artículos **145, 146**). Así pues se sumarán las comisiones más el sueldo (si lo tuviere) de los últimos doce meses que antecedieron al despido o retiro del vendedor y se dividirá entre doce. El resultado será el salario base para el cálculo de las prestaciones. Si el vendedor llevaba en la empresa menos de doce meses, es nuestra opinión que se sume todo lo que ganó mientras trabajó en la empresa y se divida entre el número de meses que trabajó.

Ver más en el epígrafe "Destajo" en el Índice Alfabético.

—o0o—

***CASO 20:** Se quiere saber si una actividad está contemplada como caso especial o entra dentro de la protección establecida para los trabajadores en general.*

Hay profesiones o situaciones que la Ley del Trabajo considera especialmente porque estima que tienen características diferentes de los demás trabajadores. Estas situaciones especiales son:

1) **Aprendices.** Contemplados en los art 267 y siguientes de la Ley, con numerosas medidas protectoras.
2) **Trabajadores domésticos** (servicio doméstico, cocineros, jardineros, choferes, etc), quienes gozan de menos protección que los trabajadores en general. Su caso está contemplado en los art 274 y siguientes.
3) **Conserjes.** Los contempla la Ley en el art 282 y siguientes.
4) **Trabajadores a domicilio**. Son los que laboran en su propia casa, a veces con

ayuda de familiares y suelen producir algún artículo que entregan al patrono cobrando a tanto por pieza. Ver art 291 y siguientes.

5) **Deportistas.** Los contemplan los art 302 y siguientes.
6) **Trabajadores rurales.** Ver en los art 315 y siguientes. Los trabajadores rurales que trabajen en forma permanente (art 316) tienen el mismo derecho a la estabilidad laboral que los urbanos, pues no aparecen excluidos (art 112). Si en algunos meses no trabajaran por causa de la naturaleza de su labor, se les computará año tras año los períodos realmente trabajados a fin de establecer su antigüedad. Es nuestra opinión, ver art 94 "h" y 97 segundo párrafo.
7) **Trabajadores del transporte terrestre, marítimo y aéreo**. Los contempla el artículo 327 y siguientes.
8) **Motorizados, aunque sean dueños de su vehículo**. Están en los art 371 y siguientes.
9) **Actores, músicos y folkloristas, etc.** Véase el art 374 que dice que será reglamentada su protección. De todas maneras hemos de advertir que cualquier trabajador a las órdenes de un patrono tiene la protección de la Ley del Trabajo, aunque aún no haya sido reglamentada.
10) **Minusválidos**. La Ley del Trabajo les dedica un capítulo. Véase el art 375.
11) **Mesoneros y otros que reciban propinas**. Esta forma de remuneración tiene un tratamiento especial en el art 134.
12) **Trabajadores de la construcción**. Aunque trabajen para obras sucesivas, la continuidad en su trabajo no los transforma en trabajadores por tiempo indefinido, ver art 75, parte final y Caso Práctico 8.
13) **Empleados de dirección** en lo que respecta a su jornada laboral, ver art 198. Se hallan excluidos del derecho a la estabilidad laboral (art 112 y 47, 51). Ver Com 25.
14) **Funcionarios públicos, civiles y militares, etc**, a quienes la Ley del Trabajo se les aplica sólo en forma parcial. Ver art 7 y 8. Ver, por ejemplo, la Ley del Estatuto de la Función Pública de 2002, la Ley Orgánica de la Fuerza Armada y la Ley Orgánica de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas.
15) **Trabajadores temporeros y eventuales**. Los contempla la Ley en los art 113 a 115. Si son trabajadores rurales, ver antes el N° 6.
16) **Trabajadores de confianza o vigilancia:** artículos 45, 46, 47, 198.
17) **Cuerpo de bomberos**. No están señalados especialmente en la Ley del Trabajo, pero existe una Ley que regula sus relaciones laborales según G.O. 5.561 del 28-Nov-01
18) **Tripulantes de barcos:** Ver Reglamento de la Ley del Trabajo, sobre el trabajo en la navegación (G.O. 34.981, 9-Jun-92). La Ley de Marinas y Actividades Conexas (G.O. 37.570 del 14-Nov-02) contempla algunos aspectos del personal de a bordo. Para lo demás ver art 333 a 357 de la Ley del Trabajo.
19) **Trabajadores a prueba:** Es por 90 días: ver art 25 del **Reglamento**.

—o0o—

CASO 21: Qué dispone esta Ley en materia de no retroactividad. Las disposiciones —leyes y decretos— derogadas.

La ley —toda ley— se hace para regular el presente y el futuro, no el pasado. En esto consiste el llamado principio de la irretroactividad; es decir, la ley no debe ser

retroactiva. Pero a menudo vemos que una ley establece nuevos derechos para el futuro con respecto a hechos que ocurrieron con anterioridad a dicha ley. Esto puede crear una serie de problemas inesperados. Como ejemplo tenemos la antigua Ley de Despidos Injustificados de 1974 que estableció la obligación de pagar la doble indemnización a los trabajadores despedidos sin justa causa, o sea, dos meses de salario por cada año trabajado, en lugar de un mes como era hasta entonces. Los años trabajados antes de 1974 también se incluían en la cuenta. Los patronos que habían hecho reservas para pagar la indemnización por despido tenían calculado un mes de salario por cada año trabajado; y entonces, de repente, tenían que pagar el doble al despedir a un trabajador y contando desde el día en que entró en la empresa, aunque hubiera sido antes de 1974. Este sistema siguió vigente en la Ley de 1991 y duró hasta junio de 1997. De igual manera, la indemnización pautada por despido injustificado **(art 125)** hay que pagarla aún por los años trabajados antes de **junio de 1997**, fecha de entrada en vigencia de la reforma legal, pero tiene un tope máximo de hasta 5 años trabajados.

La Ley de 1991 quiso evitar algunos efectos como el que acabamos de explicar y dispuso que no se contara el tiempo trabajado antes de su entrada en vigencia en ciertos casos:

1) Las utilidades anuales que se pagaran al trabajador y que con la Ley actual hay que tomarlas en cuenta para el cálculo de las prestaciones, sólo serían así las que correspondieran a servicios prestados por el trabajador desde el primero de enero de 1991 (art 146).

   En cuanto a las utilidades convencionales, es decir, las que el patrono y el trabajador hayan pactado libremente, recordemos que ya desde antes de esta Ley eran consideradas como parte del salario del trabajador.
2) Día extra de vacaciones (art 219). Es el día adicional de vacación remunerada que consagra este artículo por cada año que tenga el trabajador en la empresa, pero se contaban (y se siguen contando) dichos años a partir de los trabajados desde el día primero de mayo de 1991.
3) Día de bonificación para las vacaciones (art 223). Dicho día de salario, por cada año trabajado, se contaba (y se cuenta) a partir de los servicios prestados también desde la fecha de vigencia de la anterior reforma de la Ley, esto es, desde el primero de mayo de 1991.
4) Para el servicio doméstico existía igualmente una limitación: para pagarle la indemnización por despido que manda el artículo 281, el tiempo trabajado se contaba y se cuenta desde el primero de mayo de 1991 (o sea, a partir de la entrada en vigencia de la anterior reforma de la Ley).

Disposiciones derogadas y no derogadas por la Ley del Trabajo

La actual Ley, al igual que la de 1991, se llama Ley **Orgánica** del Trabajo, expresando así su preeminencia sobre otras leyes que pueden afectar a los trabajadores, siempre y cuando estas leyes no sean también del mismo rango.

El lector puede ver en los art 657 a 664, las leyes y decretos derogados por la Ley de 1991, pues estos artículos no cambiaron en la Ley actual.

Pero existen disposiciones de la Ley del Trabajo que poco a poco van perdiendo vigencia, como el Título VIII (arts 560 a 585) de la Ley del Trabajo que se ocupa de los **infortunios laborales**, que será derogado paulatinamente por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Esta Ley de Prevención, promulgada originalmente en el año 1986 y reformada el 26-Jul-05 (GO 38.236), está reconocida en el art 246 de la Ley del Trabajo. Por ella se castiga al

patrono negligente o imprudente en materia de prevención de accidentes de sus trabajadores y se aplica con independencia de las sanciones que señale la Ley del Trabajo para los infortunios laborales.

Esta Ley de Prevención contempla tres situaciones de hecho bien diferenciadas unas de otras en cuanto a la responsabilidad del patrono: a) Caso de que haya ocurrido un accidente o sobrevenido una enfermedad o traumatismo al trabajador por causa del trabajo; b) Caso de que no haya ocurrido accidente alguno, pero el patrono por negligencia o imprudencia ha puesto al trabajador en una situación de peligro sin avisarle de antemano; c) Caso de que los inspectores del Instituto de Prevención encuentren en los lugares de trabajo situaciones de peligro inminente o situaciones perjudiciales que deban ser subsanadas.

Ver más de esta Ley de Prevención y su Reglamento Parcial en nuestros respectivos libros.

Además de las dichas, hay otras leyes y disposiciones —algunas de ellas no propiamente laborales— que las mencionamos aquí porque ordenan cotizaciones a las empresas:

1. El Reglamento de Higiene y Seguridad de 1968 actualizado por G.O. Extr. 1.631 del 31-Dic-1973.
2. La Ley del Ince (ahora Inces). La última se publicó en G.O. 38.958 del 23-Jun-08 y su último Reglamento data del 2003 (G.O. 37.809 del 3-Nov-03).

   Esta Ley obliga a los patronos no agrícolas que tengan cinco o más trabajadores, **a contribuir** con el 2% del salario normal pagado al personal. Los trabajadores eventuales también se incluyen. Obliga además a los patronos a descontar a sus trabajadores el 0,5% cuando paguen utilidades laborales y enterar el monto al Ince. Las empresas que den enseñanza a sus trabajadores pueden quedar eximidas del expresado 2%. También se dictan en esta Ley normas sobre el aprendizaje de menores. Véase en el Caso 24 algunas disposiciones a este efecto.
3. La Ley del Seguro Social, reformada en GO 5.891 del 31-Jul-2008 y su Reglamento de 1993, que serán derogados paulatinamente cuando entren en vigencia las leyes del sistema de seguridad social.

Ver Caso 24 para otros decretos y leyes. Ver Ley de Empleo (paro forzoso) en el Suplemento al final del libro.

Para los decretos reglamentarios derogados por el **Reglamento** de la **Ley del Trabajo** dictado en 2006, ver su art 241. Muchos ya estaban derogados desde el Reglamento de 1999.

—o0o—

CASO 22: Se quiere saber si la relación que tiene con la empresa es laboral o está regida por el derecho común, es decir, si es o no un contrato de trabajo.

La Ley del Trabajo no trata especialmente de esta materia por estimar que ha quedado resuelta por la doctrina judicial.

A veces se dan casos en que no se sabe muy bien si aquello es un contrato de trabajo o no. Por ejemplo: Encargo a un albañil un trabajo a jornal y él se auxilia de peones a quienes contrata por su cuenta. ¿Es este albañil un trabajador amparado por la Ley del Trabajo o es un patrono, ya que contrata sus propios peones? Supongamos que no haya contratado sino un solo peón durante un breve tiempo. ¿Cambiaría esto la situación? Pongamos otro ejemplo: Nombro a una persona

encargada de mi negocio y le pago a base de las utilidades, digamos un 30 por ciento de dichas utilidades. ¿Es este encargado un empleado mío o un socio?

Dudas como éstas han traído muchos pleitos. Los Tribunales sí están de acuerdo plenamente en que para que exista relación laboral hace falta la concurrencia de tres requisitos: a) **prestación de un servicio;** b) **remuneración** por el servicio prestado y c) **subordinación** de quien lo presta con respecto a quien lo paga. Si el trabajador prueba que prestó el servicio se presume, salvo prueba en contrario, que el servicio es remunerado, pues se supone que nadie trabaja gratis. En cuanto al tercer requisito, la subordinación, es muy fácil constatarla en los casos corrientes, como por ejemplo, un trabajador en una empresa que tiene que cumplir su horario y demás instrucciones que se le den. Pero en ciertos casos limítrofes no es tan fácil comprobar que exista dicha subordinación. Aquí es donde ha surgido la mayor parte de los pleitos sobre esta materia. Veamos algunos ejemplos (1):

1) Una **cosmetóloga** trabajaba en un salón de belleza bajo un contrato mediante el cual ella utilizaba sus propios insumos y utensilios y las ganancias que obtuviera serían repartidas entre ambas partes por mitad. Se decidió que el contrato era de cuentas en participación (sent 7-Ene-99, Juzg Sup 2° Trab).
2) Es posible que se establezca una relación de carácter laboral entre una empresa y uno de sus **socios**, que es mayoritario y que se desempeña como administrador gerente (sent 12-Feb-98, Juzg Sup 1°). Tenemos ciertas objeciones a este criterio, si el socio era mayoritario (JG). Ver también sent de la Sala Social del 19-Jun-03 destacando el hecho de que ser administrador pero a la vez accionista de la empresa con igual participación que los otros, configura una prestación de servicios que no es de naturaleza laboral.
3) Una cosa son las **indicaciones** que se dan a una persona en materia mercantil y otra muy distinta las **órdenes** e instrucciones propias de la relación laboral. Las primeras no suelen ser obligatorias mientras que las segundas sí. Solamente en el segundo caso podemos hablar de que exista una subordinación laboral (sent 18-Mar-60, Corte Sup Trab).
4) La subordinación se nota menos en las labores de carácter intelectual que en las manuales. Los **accionistas** de la empresa, que además eran miembros de la Junta Directiva, eran los que daban las órdenes en la empresa. Por tanto, no pueden alegar el elemento "subordinación" que haría falta para configurar un contrato de trabajo (sent 30-Jun-60, Corte Sup Trab).
5) Puede existir relación laboral entre **padre e hijo** (sent 22-Jun-64, Corte Sup Trab).
6) Las relaciones entre el **gerente** y la empresa son de carácter laboral (sent 9-Mar-60 y 2-Ago-60, Corte de Casación).
7) La relación entre quien presta sus **servicios profesionales** en varias empresas y éstas, puede ser de carácter laboral (sent 17-Dic-90, Juzg Sup 1° Trab).
8) No es trabajador si realiza las actividades con sus **propios medios**, trabajadores, herramientas y materiales (sent del 9-Mar-94, Juzg Sup 1° Trab). Pero ver N° 18 más adelante.
9) Un **corredor de seguros** o comisionista es un comerciante, no un trabajador (sent 20-Jul-61, Corte Sup Trab). Pero no siempre es así, ver en contra sentencias de la Sala Social de fechas 15-Mar-00 (caso F. Dávila) y 23-Nov-04 (caso Millán). Ver también sentencia del 6-May-04 de la Sala Constitucional,

1. Casos entresacados de "Jurisprudencia Ramírez & Garay". Corte Sup. Significa Corte Superior del Distrito Federal.

señalando que la relación corredor–empresa aseguradora no es de trabajo por no estar presentes la subordinación, dependencia y ajenidad, característicos del vínculo laboral.

10) No hay relación laboral entre una empresa y el dueño o director de un **cafetín** que sirve comida a los trabajadores (sent 17-Abr-97, Juzg Sup 6° Trab).

11) El contrato de servicios establecía la remuneración del **administrador** a base de un porcentaje de la utilidad del negocio, por lo que se sale de la esfera laboral y constituye una relación mercantil (sent 30-Nov-62, Corte Sup Trab).

12) La empresa demandada contestó alegando que la relación existente con el demandante fue la de un **contrato de transporte**, no de trabajo, pues el demandante usaba dos camiones de su propiedad, con sus propios ayudantes, y, además, prestaba servicio para otras empresas. El tribunal dio la razón a la empresa (sent 22-Abr-72, Corte Sup Trab). Pero ver N° 18 más adelante.

13) **Empleados de dirección**: Según Casación, a veces no hay obstáculo que impida la existencia de una relación laboral entre una compañía y uno o más de sus directores. El hecho de ser un alto empleado no cierra las puertas de la protección laboral. Hay que ver cada caso individualmente. En el caso de autos, se trataba de un director-gerente que era dueño del 50% del capital social de la empresa y había tenido las atribuciones que corresponden a un director, con plena representación de la compañía y plenos poderes de administración y disposición. Además de ser miembro de la Junta Directiva, actuaba con independencia, sin que pudiera hablarse de "subordinación". En consecuencia, se dictamina que la relación no era laboral (sent 31-Ene-61, Corte Sup Trab).

13.a) El **representante jurídico** laboral de la empresa no es un empleado de dirección (sent 6-Ago-99, Juzg Sup 3° Trab).

13.b) En el presente caso se decide que la **gerencia regional** de una empresa de laboratorio es un cargo de dirección (sent 1-Mar-00, Juzg Sup 3° Trab).

13.c) Para que un trabajador se califique como de **dirección** debe participar en la toma de decisiones de la empresa y no sólo realizar los actos administrativos necesarios para cumplir con las órdenes, objetivos y políticas que han sido determinadas previamente por el patrono. Si bien la condición de dirección implica un mandato del patrono, no necesariamente detrás de todo mandato subyace la condición de empleado de dirección (sent 18-Dic-00, Casación).

14) **Empleados de dirección**: Dice la sentencia: La cuestión a resolver consiste en este caso en determinar si por el hecho de que el 15-Nov-83 el actor era propietario del 34% del capital social de la demandada y Director-Gerente, dejó de ser trabajador subordinado para convertirse en órgano de la empresa. El hecho de ser propietario del 34% de las acciones, aunado a su condición de Director-Gerente que le permitía obrar individual o separadamente de los otros directores para obligar a la empresa, lejos de situarlo como subordinado, hace considerar que su actividad representaba la gestión de sus propios intereses, antes que la prestación de servicio por cuenta ajena... No puede concebirse la idea de que puedan confluir en una misma persona en un mismo momento, la condición de patrono y trabajador en relación con una misma empresa (sent 12-Jun-88, Juzgado Sup 3° del Trabajo).

15) El hecho de ser **accionista** de la empresa no quita que sea trabajador amparado por la Ley si presta servicios en la misma (sent 18-Jul-91, Juzg Sup 2°).

16) Se decide que no es laboral el **contrato de participación** donde las partes asumen cada una el 50% de las ganancias y pérdidas, pues los ingresos del trabajador siempre dependen de la labor cumplida independientemente de que

el patrono tenga ganancias o sufra pérdidas (sent 21-Ene-98, Juz Sup 5° Trab).

17) Caso de dualidad del trabajador, que por un lado era **farmacéutico** patrocinante (profesión liberal) y por otro prestaba labores de **director técnico** (sent 16-Sep-94, Juzg Sup 5°).

18) Unos **vendedores de cerveza** constituyeron una compañía y ésta firmó un contrato de distribución con una empresa mayorista de cerveza. El Tribunal Supremo decide que tal contrato aparentemente mercantil encubre un contrato de trabajo entre los socios de la compañía y la empresa demandada pues trabajaban sujetos a limitaciones propias de una relación laboral. Obsérvase en esta sentencia un cambio de doctrina hacia un sentido más social (sent Sala Social del 16-Mar-00). Esta jurisprudencia hizo que personas que deseaban formar una pequeña empresa que preste determinados servicios, se encontraran con que su posible cliente podría no aceptar el trato si temía ser considerado su patrono. Sin embargo, ver **Acta de Mediación y Conciliación** homologada por la Sala Social el 17-Oct-02, entre dicha empresa y los distribuidores, donde se llegó a un acuerdo por no haberse demostrado que existía relación laboral. Ver más adelante otros casos con transportistas.

19) Se decide que es un contrato de trabajo a destajo o por pieza, aquél en que la empresa capta al cliente, lo asigna al **técnico** y luego de que éste efectúe la reparación, la empresa le entrega el 50% de lo cobrado al cliente (sent 23-Mar-01, Juzg Sup 5°).

20) El **presidente** de un banco, al dirigir junto con la Directiva la actividad del instituto, teniendo la representación del banco salvo en lo judicial y contencioso-administrativo y ejerciendo la más amplia autonomía técnica y metódica, no puede considerarse subordinado a ésta y, por ende, tampoco es trabajador (sent 12-Jun-01, Sala Social).

21) La subordinación no se desprende de las instrucciones recibidas, pues en los contratos civiles, donde no existe ese elemento, el contratante imparte instrucciones y órdenes al contratista. Caso de un **abogado externo** que percibía honorarios profesionales cada vez que la empresa lo necesitaba y cuya pretensión de trabajador fue rechazada por no comprobarse ni la subordinación ni el carácter salarial de lo percibido (sent 12-Jun-01, Sala Social).

22) El 6-May-04 la Sala Social señaló que no toda manifestación de dependencia o **subordinación** se identificaba exclusivamente con una relación laboral. En otras palabras, siempre que exista vínculo laboral habrá subordinación, pero no toda subordinación presupone una relación de trabajo.

23) No es laboral la relación entre un **transportista de periódicos** y una editorial si la actividad fue desarrollada con medios propios del transportista, por su cuenta y riesgo, corriendo con los gastos y costes y percibiendo por ello una remuneración (flete) por cada viaje realizado (sent 17-Jun-04, Sala Social).

24) En un contrato de cuentas en participación entre una empresa y un **profesional**, se determinó que éste tenía dirección técnica, intelectual y operacional y que recibiría un determinado porcentaje de participaciones en el futuro, por lo que se decidió que el contrato era mercantil (sent 12-Jul-04, Sala Social).

25) Es laboral la relación entre una embotelladora y **un distribuidor de refrescos** que tuvo que constituir una firma personal para ello, pero trabajaba con el camión de la empresa que debía devolver al final del día, en el horario por ella establecido, vendiendo el producto al precio fijado por la demandada (sent 31-Ago-04, Juzg Sup 2°).

Éstas son solamente algunas de las sentencias que pueden verse en las colecciones de jurisprudencia de Ramírez & Garay. El lector puede ver más decisiones judiciales en las páginas 485 a 494 de la obra "Estudio analítico de la Ley del Trabajo Venezolana", edición 1985, en tres tomos, del profesor Rafael Alfonzo-Guzmán. Recomendamos esta obra para consulta a pesar de estar escrita antes de la promulgación de la anterior Ley del Trabajo, pues el autor tuvo en cuenta el proyecto de dicha Ley.

En cuanto a los **profesionales** (abogados, etc), ver el art 4 del **Reglamento**.

—o0o—

CASO 23: Una persona quiere saber si ciertos pagos que recibe del patrono son salario o se trata de otros pagos, y no entran en el cálculo de las prestaciones.

Después de muchas vueltas, la doctrina laboral ha llegado a la conclusión de que Salario (la palabra Sueldo significa lo mismo, pero no la usa la Ley) es todo aquello que el trabajador recibe de su patrono a cambio de su trabajo. No importa qué nombre o apodo se le dé. Puede llamarse sobresueldo, dietas, obvenciones, utilidades u otros nombres más o menos apropiados, pero si se trata de algo que el patrono entrega al trabajador a cambio de su labor, será Salario. La Ley del Trabajo recoge este criterio comprehensivo o integral del salario en su **artículo 133**. Inclusive las propinas son salario (ver artículo 134).

Para una explicación más amplia de lo que es y no es Salario y de las clases de éste ver Comentarios 8 y siguientes. Ver también art 50 del **Reglamento**.

—o0o—

CASO 24: Se quiere saber qué otras disposiciones se han dictado en materia laboral y dónde encontrarlas.

La promulgación de decretos e inclusive a veces, leyes, es un proceso continuo y cambia de acuerdo con las circunstancias. Por ello, la persona que quiera estar al día en los detalles de la legislación laboral debe tener presente los medios de comunicación, principalmente la prensa diaria, donde suelen aparecer y comentarse dichas disposiciones; también en el Sumario de la Gaceta Oficial que publican algunos periódicos, especialmente en la versión por internet; finalmente, para leer el texto de la disposición habrá que acudir a la misma **Gaceta Oficial** o a la **Gaceta Legal** de Ramírez & Garay. Cualquiera de ambas publica las disposiciones oficiales de interés general, la primera por imperativo legal y la segunda a base de suscripción privada.

A continuación mencionaremos las disposiciones más importantes sobre la materia laboral con una breve reseña sobre su contenido, aparecidas desde la publicación de la Ley Orgánica del Trabajo de 1991 y hasta septiembre de 2008:.

1° **Reglamento de la Ley del Trabajo** de 2006 (G.O. 38.426 del 28-Abr-06) reglamentando la Ley del Trabajo y dictando además numerosas disposiciones que la complementan. Este Reglamento sustituye al anterior, de 1999. Verlo en nuestro libro que se vende aparte.

2° Orden 1004-05-01, del **Ince**, ordenando a las empresas, agrícolas y comerciales con 10 ó más trabajadores (o de 20 según los casos) tomar **aprendices**. Revisar su vigencia

3° La **Ley de Alimentación** (GO 38.094 del 27-Dic-04) que derogó la de 1998. Su art 2 obliga al empleador con más de **20 trabajadores**, a ofrecer una co-

mida balanceada en cada jornada de trabajo, sea a través del comedor de la empresa, de un restaurante o bien mediante un cupón, ticket o tarjeta de débito para que acuda a un restaurante o supermercado (art 4). Tratándose de cupones etc, éstos no podrán canjearse por dinero ni destinarse a otro uso (final artículo 4, 7.1 y 7.2) y deberán contener las especificaciones señaladas en el artículo 6.

Hasta ahora, los trabajadores solían pagar con dichos cupones sus compras de comida (y vimos que incluso lo hacían en zapaterías, tiendas de ropa, etc), lo cual no estaba contemplado en la Ley anterior y desvirtuaba su propósito, que es ofrecer al trabajador una comida balanceada pues, incluso en un supermercado, podrían adquirir cosas distintas al rubro alimentario como licores, artículos de limpieza, etc. Tal práctica la criticamos en su oportunidad y observamos que la nueva Ley en su art 7, impone fuertes sanciones a los establecimientos que permitan el canje de cupones por cualquier bien o servicio no destinado a la alimentación. Sin embargo, es de hacer notar que en este caso al trabajador infractor no se le castiga pese a que también es culpable.

Están **excluidos** del beneficio los trabajadores que ganen al mes más de **tres salarios mínimos urbanos** (art 2 Par 2°), aunque sí cuentan para establecer el mencionado cómputo de los 20 trabajadores. Si a un trabajador se le sube el sueldo no perderá el derecho a la comida expresada si su nuevo sueldo es inferior a tres salarios mínimos. El Par 3° de este artículo dice que las empresas con menos de 20 trabajadores podrán conceder voluntariamente el beneficio o extenderlo a quienes ganen más del tope dicho.

El art 5° es importante pues dice que dicho cupón o el valor de la comida **no se imputará al salario**, salvo que en los contratos laborales se especifique otra cosa. Valor de la comida (art 5 Par 1°): será entre un cuarto y la mitad del valor de la unidad tributaria, valor que en 2008 se halla en Bs.F 46, y que cada año se sube de acuerdo con la inflación. Por último diremos que el total mensual de cupones no podrá ser superior al 30% del monto que resulte de sumar el sueldo del trabajador y lo que reciba en cupones (Par 3°).

4° En GO 38.426 del 28-Abr--2006 se publicó el **Reglamento de la Ley de Alimentación**, regulando entre otros, aspectos relacionados con trabajadores cuya jornada sea inferior o superior al límite diario, o que ganen salario variable. También los casos de incumplimiento del patrono y cómo castigar el incumplimiento, así como las sanciones a que está expuesto en caso de infracción. El lector interesado puede consultarlo en la dicha gaceta oficial.

5° **Reglamento** de la Ley del Trabajo sobre el **trabajo** en la **navegación**, Decreto 2.298 GO 34.981 del 9-Jun-92. Se refiere a diversas cuestiones referentes a los tripulantes de barcos mercantes. Complementa lo dispuesto en la Ley del Trabajo al respecto. Ver también la **Ley de Marinas** de 2002.

6° Decreto 3207 sobre Programa de **becas-salario** (GO 35.338 del 12-Nov-93).

7° Resolución 2.294 sobre **clasificación de empresas** a los efectos del pago a los trabajadores de la compensación por transferencia (GO 36.251 del 18-Jul-97), verla en el Suplemento al final del libro.

8° **Ley Orgánica Procesal del Trabajo** (GO 37.504 del 13-Ago-02) que en su artículo 194 deroga casi totalmente la Ley de Tribunales y Procedimiento del Trabajo. También deroga algunos artículos de la Ley del Trabajo y su Reglamento relativos a los procedimientos especiales. En el Reglamento de la Ley del Trabajo de 2006 ya están reflejadas tales derogaciones.

9° **Reglamento** de la Ley del **Ince** de 2003 (GO 37.809 del 3-Nov-03).

10° Avisos del Banco Central de Venezuela con la tasa de interés para el cálculo de los **intereses devengados por las prestaciones sociales**, publicación que se hace en la Gaceta Oficial y en la Gaceta Legal todos los meses.

11° Decretos fijando el **salario mínimo**, que se dictan todos los años para actualizarlo. Ver el más reciente con sus respectivos comentarios, en el Suplemento al final de este libro.

12° **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de 2005** (GO 38.236 del 26-Jul-05) y su Reglamento Parcial (GO 38.596 de 3-Ene-07) ya mencionados en el Caso 21. Ver nuestros libros sobre ellos.

13° **Ley del Régimen Prestacional de Empleo** (GO 38.281 del 27-Sep-05) que llena el **vacío legal** que dejó la derogatoria de la Ley de Paro Forzoso de 1999 por parte de la Ley Orgánica de Seguridad Social (ver el numeral 6 del Caso 25). Ver breve explicación de esta Ley en **suplemento** al final del libro.

14° **Ley de Psicotrópicos y Estupefacientes** (GO 38.337 del 16-Dic-05) que obliga a empresas con más de 50 trabajadores a destinar el 1% de su ganancia neta a programas antidrogas para su personal. Para empresas de tabaco, etc, el porcentaje será del 2% en programas de desintoxicación tabáquica, etc.

15° **Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad** (GO 38.773 del 20-Sep-07) que, entre otras cosas, otorga inamovilidad de un año al padre que acaba de tener un hijo, así como licencia de 14 días después del nacimiento del niño.

16° **Ley para Discapacitados** (GO 38.598 del 5-Ene-07) ordenando a los empleadores a contratar a discapacitados permanentes que representen como mínimo el 5% de su personal.

17° Ley de **Vivienda y Hábitat** reformada varias veces, que reemplaza casi por completo a la Ley de Política Habitacional de 2000. En la última publicada (GO 5.889 del 31-Jul-08) encontramos varias novedades. Para el monto de las cotizaciones (el 1% y el 2% del salario **integral**) ver su art 30. Ver también su art 58 referente al subsidio no reembolsable y el art 61 respecto al financiamiento del 100% del valor del inmueble

18° **Ley Orgánica de Seguridad Social** (última reforma en GO 5.891 del 31-Jul-08) explicada en hojita que se vende aparte. Desde su publicación original, esta Ley **derogó** en su art 138 la Ley de **Paro Forzoso** de 1999 y creó un vacío legal que ya ha sido cubierto por otra ley, llamada Ley del Régimen Prestacional de Empleo (ver punto 13° más arriba).

19° La Ley del **Seguro Social**, reformada en GO 5.891 del 31-Jul-2008, de la que próximamente publicaremos una edición comentada.

Ver más disposiciones en nuestro libo ÍNDICE DE LEYES, que se edita anualmente y se actualiza cada 6 meses. **Para leyes anteriores no derogadas, ver Caso 21.**

Nota importante: Dada la relativa **rapidez** con que se suceden y reforman las leyes, aconsejamos al lector estar atento pues **no podemos asegurar** que cuando este libro llegue a sus manos continúen vigentes todas las normas aquí señaladas.

***CASO 25:** Un patrono quiere saber qué descuentos y cotizaciones debe efectuar por causa de sus trabajadores.*

Estos descuentos son:.

1) Por impuesto sobre la renta. Hay que retenerlo al hacer pagos de sueldos y demás remuneraciones cuando en el año los ingresos del trabajador vayan a subir a más de 1.000 unidades tributarias (UT). La UT varía de año en año de acuerdo con la inflación.

2) Por las cuotas del Seguro Social mientras no esté en funcionamiento la Tesorería de Seguridad y Salud contemplada en la Ley de Seguridad Social.
3) Por el Ince (ahora Inces). Ver al final del Caso 21. Los pequeños patronos están exentos de cotizar y de tener aprendices.
4) Por la Ley de Vivienda y Hábitat. Ver Caso 24 ordinal 17°.
5) Por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de 2005, cuando comience a funcionar la Tesorería de Seguridad y Salud. Verla en nuestro libro Ley de Prevención en el Trabajo.
6) Por la Ley del Régimen Prestacional de Empleo (ver resumen en el suplemento al final del libro), que sustituye a la de Paro Forzoso. Consultar con el IVSS pues existen reclamaciones judiciales por el cobro del paro forzoso que había sido derogado por el art 138 de la Ley de Seguridad Social de 2002. Ver sent de la Sala Constitucional del 2-Mar-05 suspendiendo los efectos de dicho art 138, dándole una vigencia extra a la Ley de Paro Forzoso.

Las cotizaciones deben hacerse sobre el tipo de salario que determine cada una de estas leyes.

En el prime caso mencionado (impuesto sobre la renta), se trataría simplemente de un descuento sobre lo que se pague al trabajador; en el caso 5) la cotización corre a cargo exclusivo del patrono, pero en los demás casos, no sólo hay que descontar y depositar, sino que también el patrono debe poner un porcentaje de su propio bolsillo. Añadamos a lo dicho, la cuota sindical (art 446 de la Ley del Trabajo) y otros pagos que en circunstancias particulares pueden darse, tales como pagos al Invihami u otras entidades, que pueden obligar al patrono a descontar al trabajador un tanto por ciento de su salario y depositarlo en dichas entidades.

El patrono debe dar al trabajador una **constancia** de los descuentos que le ha hecho en el mes con el detalle correspondiente (ver en el epígrafe "Información al trabajador" en el Índice Alfabético). Ver también punto 14° del Caso 24 (Ley de Psicotrópicos, etc) que impone **otras obligaciones** al patrono.

***CASO 26:** Se quiere saber si la inflación transcurrida durante el juicio influirá en el monto de las prestaciones que el patrono tenga que pagar. Indexación de las indemnizaciones laborales y de los intereses por retraso en el pago.*

Hace años (sentencia del 17-Mar-93) y en un juicio por pago de prestaciones, la Corte Suprema decidió que era preciso ajustar la indemnización a la inflación ocurrida durante el juicio. Inclusive, decía la misma, el ajuste monetario podía ser ordenado de oficio por el juez aunque no lo hubiera solicitado el trabajador, basándose en la restitución del valor de las obligaciones de dinero al que poseía para la fecha de la demanda. Aunque las sentencias, así sean del máximo Tribunal, se aplican a las partes litigantes, no a los demás, esta doctrina judicial ha sido reiterada y constante y, mientras no cambie, puede considerarse con fuerza de ley en juicios donde sentencias de instancia ordenen el pago de indemnizaciones laborales.

En cuanto al pago de intereses de mora, la doctrina judicial ha sido fluctuante: En sentencia del 3-Jun-94 (caso N. Aguilera), el Tribunal Superior 5° del Trabajo estableció que "...Aplicar el interés legal civil "empujaría" a los patronos a no pagar a su vencimiento, sin importar que al final los condenaran a pagar intereses a la rata establecida en el Código Civil...". Concluía el juez que todas las cantidades adeudadas al trabajador generan intereses a la rata fijada por el Banco Central para la indemnización de antigüedad, porque todas son prestaciones sociales y no puede dársele a una relación de carácter laboral el trato de una obligación civil o mercantil cuando se tutelan derechos diferentes como incomparables con éstos.

Sin embargo, en fecha 29-Nov-01, la Sala Social (caso J. L. Ortegano) dictaminó que los intereses del art 108 de la Ley del Trabajo de 1991 (mismos en la actual) sólo estaban referidos a las cantidades por concepto de antigüedad, no existiendo previsión legal especial referida a otras prestaciones causadas por la relación de trabajo. En otras palabras, el interés por conceptos distintos al expresado era el establecido en el Código Civil. Posteriormente, en sentencia del 14-Nov-02 (caso R. Martínez), la misma Sala se apartó de este criterio y, repitiendo casi textualmente el razonamiento del juez superior 5° del Trabajo que expusimos anteriormente, estableció que la interpretación del artículo 108 debía ser extensiva. Es así que a partir de la publicación de dicho fallo, los intereses de mora por cualquier concepto laboral se debían calcular según manda el art 108 de la Ley. Esta postura fue ratificada en sentencia de Casación Social del 10-Jul-03 (caso R. E. Aguilar), sólo que en esa oportunidad se dispuso que los intereses moratorios consumados antes de entrar en vigencia la Constitución (ver su art 92) fueran calculados conforme a los lineamientos del Código Civil. Este criterio fue ratificado el 16-Oct-03, cuando el patrono en el caso R. E. Aguilar, solicitó aclaratoria del fallo.

Nota: El interés legal civil es tan sólo el 3% anual (art 1746 Código Civil).

CASO 27: Contrato colectivo: *Un empleado con contrato colectivo en condiciones mejores que las de la Ley, quiere saber cómo queda con la reforma de 1997. También un empleado que tiene firmado un contrato escrito individual con su patrono.*

El **art 672** dispone que se aplique el régimen más favorable al trabajador, pues es un principio de derecho laboral que cuando dos disposiciones regulan el mismo asunto, se aplica la más favorable al trabajador (ver art 59). Esto está en consonancia con el art 10. Por ejemplo, sabemos de un banco oficial que tenía con sus trabajadores un contrato colectivo donde se establecía no la doble, sino la triple indemnización en caso de cesar a un trabajador. En un caso así, no le conviene al trabajador que se aplique la Ley vigente, sino el contrato.

Lo que no puede hacer el trabajador es aplicar el contrato o la Ley, según le convenga. Si se aplica el contrato, no se aplicará la ley y viceversa. Por ejemplo, no podrá pedir que se le abonen los 5 días de salario por mes que manda el art 108 por concepto de antigüedad periódica y luego, cuando se vaya de la empresa, que le den la doble (o triple) indemnización que manda el contrato colectivo. Creemos que lo dicho también se aplicaba a la compensación por transferencia (art 666).

El mismo criterio es válido si se trata de un **contrato individual**. Si éste mejora al trabajador, se seguirá aplicando con preferencia a la Ley o a la inversa en el caso contrario. Pero no puede el trabajador beneficiarse por los dos lados a la vez.

Al vencerse el contrato y discutir la renovación, el patrono no querrá aceptar para el futuro la doble indemnización y su recálculo, pues fueron abolidos en esta Ley. Entonces, el trabajador podría exigirle que se le aplique un plan de compensación por la trasferencia al nuevo sistema similar al ordenado en el art 666.

CASO 28: Un patrono canceló de una vez las prestaciones por el cambio de la Ley anterior, a fin de no tener que pagar los intereses que manda el art 668.

No vemos nada ilegal en que el patrono hubiera pagado anticipadamente las cinco anualidades que en virtud de la disposición transitoria del art 668 debía al trabajador. Ahora bien: Lo que el patrono no podía legalmente era dar este dinero directamente al trabajador, pues el espíritu de la Ley del Trabajo —si la interpretamos correctamente, a nuestro parecer— es que el trabajador no toque el capital, sino a lo sumo los intereses. Por tanto, el dinero quedaría depositado en un fidei-

comiso (Com 19.1), en el banco, en un Fondo de Prestaciones (si está organizado) o en la contabilidad del patrono o libreta de ahorros en un banco con limitación del derecho a retirar el capital sin una carta del patrono. Los intereses a percibir por el trabajador serían los que produjera dicha libreta o cuenta de fideicomiso.

La Ley no prevé que se le hagan préstamos o anticipos sobre este dinero, pues los que autoriza el art 108 se refieren a los anticipos con la garantía de lo depositado o abonado por la antigüedad periódica (parágrafo segundo del art 108).

Nuestra opinión era que el trabajador no podía retirar el dinero de las prestaciones por el art 666 mientras durara en la empresa. Era una especie de **ahorro forzoso** que estableció la Ley en beneficio de la economía del trabajador. Pero ver lo que decimos en el segundo párrafo del Comentario 15.

***Caso 29:** Algún patrono cree que a partir del 19 de junio de 1997 su relación con los trabajadores empezó de cero, es decir, que se hizo borrón y cuenta nueva.*

Esto no es así. Por ejemplo: Para las vacaciones, es como si no hubiera habido ningún cambio legal, pues cuenta todo el tiempo anterior a la reforma. Para el despido injustificado, también cuenta el tiempo anterior a la reforma, con la limitación que establece el art 125 (150 días de indemnización como máximo). Para el despido justificado, también cuenta el tiempo anterior. Véase caso siguiente. Lo mismo para el cálculo del salario a comisión o a destajo. Y así en general.

***Caso 30:** Un trabajador que había entrado a trabajar se va o es despedido o se va, luego de trabajar 4 meses. ¿Qué derechos tiene?*

Primer caso: El trabajador renunció. En este caso, aplicamos el par primero del art 108, que manda darle quince días de salario (letra "a") o la diferencia entre dicho monto y lo recibido mensualmente. Como trabajó 4 meses sólo se le abonaron 5 días por antigüedad periódica (los primeros 3 meses no ocasionan antigüedad según el art 108). Por tanto, habrá que pagarle aparte la diferencia hasta 15 días, o sea 10 días. Si no hubiera cumplido los 4 meses pero sí los tres de todas maneras tendría que pagársele los dichos 15 días íntegramente. Además cobrará las vacaciones fraccionadas (art 225). Ver Tabla al final del libro. Esto será todo.

Segundo caso: El trabajador fue despedido justificadamente. Aquí volvemos a aplicar el mismo artículo 108 tal como hemos hecho antes y le pagamos los mismos 15 días, pero no le corresponden las vacaciones fraccionadas (art 225).

Tercer caso: El trabajador fue despedido injustificadamente. Aquí, además de lo indicado en el primer caso, deberán pagársele los diez días de salario que pauta el art 125 y el preaviso (15 días) que ordena el mismo artículo, si no se le preavisó.

Tanto en un caso como en otro el trabajador, debido a su poco tiempo en la empresa, no ha generado derechos que puedan o deban incluirse en las prestaciones periódicas del art 108, salvo las utilidades proporcionales al tiempo trabajado (art 174 Par 1°), que serán calculadas sobre el salario normal.

En todos los demás casos el salario base es el salario integral (Com 11.1).

***Caso 31:** Caso del patrono que liquidó la antigüedad a los trabajadores a fin de cada año. ¿Tenía que volverla a pagar en cumplimiento del artículo 666, letra "a"? (art 668, último aparte de la letra "a").*

Depende de si el pago de la antigüedad que se hizo al trabajador tenía el destino que permitía el art 108, letra "d" de la Ley anterior, es decir, si consta que fue para invertirlo en la **vivienda**, o **pago de la hipoteca**, tal como reza la citada letra del art 108 viejo. Ver el Caso Práctico N° 11 en nuestro libro de la Ley del Trabajo anterior, donde explicamos esta cuestión.

Si el préstamo al trabajador no se hizo para dichos fines o nada se especificó, el patrono estaba en situación de no poder compensar el pago que ya hizo de dicha antigüedad con la que tenía que pagar por causa del cambio de la Ley, o sea, la ordenada por la letra "a" del art 666 (suponemos que a estas alturas el lector está familiarizado con el citado artículo 666). Dependía de la voluntad del trabajador que pudiera el patrono efectuar la compensación en este caso. En conclusión: Los anticipos de antigüedad hechos con arreglo a lo dispuesto en la letra "d" del art 108 viejo eran compensables (art 668). En otro caso no lo son.

Esto no quiere decir que el patrono hubiera perdido el dinero que anticipó. Ver Caso Práctico 11 donde también se explica esta cuestión.

***Caso 32:** Un trabajador es despedido injustificadamente antes de cumplir tres meses en la empresa y quiere saber cuánto le toca. Ganaba Bs.F 50 diarios*

Antes de despedir injustificadamente a un trabajador, **la empresa debe asegurarse que no existe inamovilidad laboral.**

Suponiendo entonces que no existe inamovilidad, tenemos que en el presente caso, este trabajador no ha generado ninguna prestación por antigüedad (art 108) pero se le debe dar el preaviso de una semana (art 104). Además habrá que pagarle vacaciones fraccionadas y su participación en las utilidades de la empresa.

Supongamos que fue retirado después de cumplir dos meses de servicio, que el patrono le dio el preaviso por escrito, conforme el art 104.a de la Ley y que ya se le pagó el salario correspondiente. Las cuentas serían así:

Preaviso: 8 días (art 125.a) pues los otros siete que completan los 15 que manda este artículo ya se los dio por escrito.....	Bs.F 400
Vacaciones fraccionadas 3,8 días (ver tabla al final del libro).....	Bs.F 190
Utilidades (supongamos que le tocan 2,5 días y que el patrono quiere dárselas de una buena vez)	Bs.F 125
	Bs.F 715

Si el patrono se acogió al art 106 y le pagó la semana de preaviso, las cuentas serán las mismas, pero si lo despidió sin más, deberá pagarle como indemnización sustitutiva del preaviso, los 15 días completos que ordena el art 125.a. Si no lo hace, podrá el trabajador solicitar la calificación de despido y el patrono tendrá que pagarle, además, los salarios caídos por el tiempo que haya transcurrido. **Es nuestra opinión.** Ver de todas maneras lo que decimos en el Com 22.2 y 23 respecto al preaviso del art 104 y del art 125 y el criterio de la Sala Social del TSJ.

Caso distinto tendríamos si el despedido fuese un **trabajador a prueba** del que habla el art 25 del Reglamento de la Ley. En este caso a dicho trabajador no le toca indemnización pero sí preaviso. Además, recibirá el salario que se le deba y su parte de utilidades si el patrono quiere pagárselas en ese momento.

Ver Com 17.1 donde se explica este asunto.

Repase el Índice Alfabético Conjunto de la Ley y el Reglamento, el Índice General y el Suplemento al final del libro para encontrar lo que busca

ÍNDICE ALFABÉTICO CONJUNTO DE LA LEY DEL TRABAJO Y SU REGLAMENTO DE 2006

En cada epígrafe de este Índice Alfabético el lector encontrará **los números de los artículos** tanto de la Ley como del Reglamento relacionados con el tema, con mención del Comentario y Caso Práctico, si los hay.

Por ejemplo, tomemos el epígrafe **Anticipos al trabajador**: Allí aparecen los artículos de la Ley referentes a dicho asunto y además el Comentario 20 de nuestro libro de la Ley, que lógicamente trata de lo mismo. A continuación, en cursiva, verá el mismo epígrafe con los artículos pertinentes del Reglamento y el Comentario 74 de nuestro libro del Reglamento. Y así con todos los demás epígrafes, habida cuenta que hay asuntos dispuestos sólo en la Ley y otros que sólo son tratados en el Reglamento.

Los artículos de la Ley aparecen en los epígrafes con la mención "Ley" y los del Reglamento con la mención "*Rgl*". Los Casos se refieren siempre a los Casos Prácticos de nuestro libro de la Ley. Cuando se dice "Ver..." se apunta a un epígrafe de este mismo Índice.

"Par" significa parágrafo. "Sig" significa siguientes. "Com" remite al número del Comentario en el libro de la Ley y "*Com*", en cursiva, al número del Comentario en el libro del Reglamento.

—A—

Abandono del trabajo (Ley)
Causal de despido: 102.j
Definición: 102 (par)

Accidentes y enfermedades profesionales (Ley)
Es causa de suspensión de la relación laboral: 94; enfermedad no profesional: 94
Inasistencia al trabajo: 102.f
Influencia en las vacaciones: 231, 232
Obligación de los patronos de indemnizar a los trabajadores por los accidentes y enfermedades profesionales: 560; el Seguro Social: 585; Ley de Prevención: CASO 21. ***La Ley de Prevención derogará paulatinamente los arts 560 a 585 de la Ley del Trabajo***
Accidente de trabajo, definición: 561
Enfermedad profesional, definición: 562
Casos de no responsabilidad del patrono: 563
Accidente debido a fuerza mayor extraña al trabajo no responde el patrono: 563
Notificaciones obligatorias: 564, 565
Tipos de incapacidades resultantes: 566
Parientes del trabajador fallecido: 567, 568, 569, 108 (par 3°); plazo de reclamación de la indemnización: 570
Incapacidad total, monto de indemnización: 571; incapacidades menores: 572 a 574; clasificación: 581
Salario base: 575; a destajo: 576
Derecho a asistencia médica, etc: 577; al pago de entierro: 577. Lugar de la asistencia: 578
Paciente que no sigue el tratamiento: 579, 580
Endemias, sus efectos legales: 582
Intoxicación en el trabajo: 583
Cambio de trabajo: 584
Seguro Social, su aplicación preferente: 585
Suspensión de la antigüedad: 97
Accidentes a bordo de buques: 351

Acoso sexual (Rgl)
Definición: 12, Com 12
Derechos del trabajador(a): 15, Com 15

Acreencias del trabajador
Ver en CRÉDITOS DEL TRABAJADOR

Acuerdos colectivos (Rgl)
Menciones: 136 a 140
Ver también en CONVENCIONES COLECTIVAS

Adopción de niños (Ley)
Mención: 384 (par); derechos: 387

Agencias de empleo (Ley)
Servicio de empleo: 597
Agencias de empleo: 598 a 609

Agricultores
Ver en TRABAJADORES RURALES

Aguinaldo
Ver en UTILIDADES

Alimentación (Ley)
Es salario: 133
Ley de Alimentos: CASO 24 (3°)
Ver también en COMIDAS

Alojamiento (Ley)
Ver en VIVIENDA

Amparo constitucional
Ver en RECURSO DE AMPARO

Antecedentes penales (Ley)
Mención: 26 (par 2°)

Anticipos al trabajador (Ley)
Compensación y cobro por el patrono: 165
Compensación por el patrono: 668
Para qué gastos se puede pedir dinero (vivienda, educación, enfermedades): 108 (par 2°)
Anticipos y avales por el patrono directamente: 108 (par 2°)
Garantía de las prestaciones para los anticipos: 108 (par 2°)
Com 20

Anticipos al trabajador (Rgl)
Frecuencia de los anticipos del art 108 Ley Trab: 74, Com 74
Información al patrono sobre el destino del anticipo: 74
Devolución del anticipo al irse el trabajador: 77, Com 77; caso del aval: 77

Antigüedad (Ley)
Se computa el plazo de preaviso: 104 (par)
No se interrumpe durante una huelga: 505; tampoco por amarre temporal del buque: 354; ni por descanso maternal: 389
Cómputo de la antigüedad cuando hay suspensión de la relación de trabajo: 97

Antigüedad, pagos por cambio del sistema (Ley)
Trabajadores con 6 meses al primer año de la Ley de 1997: 665, Com 17
Pagos por el cambio de sistema: 666.a, Com 4.1
Máximo trabajado para la compensación, 10 años: 666 (final)
Plazos de pago: 668; 5 anualidades: 668
Pago anticipado por cese del trabajador: 669
Intereses a favor del trabajador: 668 (par 2°), Com 4.2
Reglamento del Ejecutivo sobre estos pagos: 668
Com 2.2 a 7.2
Ver también en COMPENSACIÓN POR TRASFERENCIA

Antigüedad, prestación periódica (Ley)
3 primeros meses, no causan: 108 (primer párrafo), Com 17.1
5 días por mes: 108; más dos días por año: 108; es acumulativa: 108, Com 16.1
Lugar en que queda depositada: 108, Com 18
Cuándo se entrega al trabajador: 108
Intereses, cuantía y cuándo se entregan al trabajador: 108 (a, b, c), Com 19
Información anual al trabajador: 108
Anticipos sobre el monto de la antigüedad: 108 (par 2°)
Inclusión de utilidades en el cálculo del salario: 108 (par 5°), 146 (par 1°); reglamento para su pago: 108 (par 5°)
Salario base: 146 (par 2°), Com 21
No hay recálculo: 146 (par 2°)
Ver también en ANTICIPOS y en DESPIDO

Antigüedad, prestación periódica (Rgl)
Pago de los 2 días por año, manera de calcularlo: 71, Com 71
Depósito del dinero de la antigüedad (5 días por mes) si no se constituye fideicomiso: 72, Com 72
Intereses generados: 73
Anticipos sobre las prestaciones: 74, Com 74
Devolución o compensación con los créditos al trabajador: 77, Com 77

Anualidades (Ley)
Para el pago de la compensación: 668, Com 4.1 a 5.1, CASO 1 (en sus varias letras)

Aportes del patrono a caja de ahorros (Ley)
No entran en las prestaciones: 671

Aprendices (Ley)
Disposiciones aplicables: 266, 272
Definición: 267
Situación del aprendiz: 268
Formación voluntaria por el patrono: 269; notificación: 270
Jornada de trabajo: 270
Denuncia pública: 273
Papel del Ince: 272
(Rgl) El trabajo en formación ya no aparece mencionado en el Rgl, ver Com final
Ver también en MENORES

Arbitraje laboral (Ley)
Designación de árbitros: 490; funcionamiento de la Junta de Arbitraje: 491; sus facultades: 492
Laudo y publicación: 493
Arbitraje en reunión normativa laboral: 549
(Rgl) Normas: 166, 174, 188.a
Ver también en NEGOCIACIONES COLECTIVAS

Arresto por impago de multa
Ver en SANCIONES

Artistas e intelectuales (Ley)
Protegidos por el Ejecutivo Nacional: 374
Sus derechos: 87, 86

Asociaciones empresariales (Ley)
Derecho a asociarse: 405

Aumento de salario
Ver en SALARIO y en SALARIO MÍNIMO

Autogestión y cogestión (Rgl)
Como solución ante despidos por razones tecnológicas: 48.3; incentivos oficiales: 48.3 literales a) hasta f)
Com 48

Avales al trabajador (Ley)
Por el patrono: 668, 108 (par 2°)
Ver también en ANTICIPOS AL TRABAJADOR

Aviación civil
Ver en TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AÉREO

Ayudante del obrero (Ley)
Su situación: 43

—B—

Bebidas alcohólicas (Ley)
En centros de trabajo: 37
Su consumo por marinos: 352.b
Su consumo por aviadores: 367.a
Trabajo de menores en licorerías: 250, *consultar también la Ley del menor (Lopna)*

Becas (Ley)
Para trabajadores: 245

Beneficios de la empresa
Ver en UTILIDADES

Beneficios sociales no remunerativos
Ver en SALARIO

Boicoteo (Ley)
Por los trabajadores, prohibido: 506

Bomberos
Ver Ley en G.O. 35.967 del 27-5-96

Bonificación de fin de año
Ver en UTILIDADES

Bonos (Ley)
Que se integran al salario: 670
Otros ingresos que se integrarán: 670
Bono de transferencia: Ver en COMPENSACIÓN

Bono vacacional (Ley)
Es parte del salario: 133; su pago: 22
CASO 14
(Rgl) Su pago: 95, Com 95
Ver también en VACACIONES

Buques
Ver en TRABAJADORES DEL TRANSPORTE ACUÁTICO y en CAPITANES

—C—

Caducidad
Ver en PRESCRIPCIÓN

Calificación del despido
Se rige por la Ley Procesal del Trabajo

Cámaras patronales (Rgl)
Son sujetos de derecho laboral: 114
Ver también en ASOCIACIONES

Camareros (Ley)
Normas: 274
Ver también en PROPINAS

Capataces (Ley)
Son obreros: 43
Venezolanos: 20

Capitanes de barcos y aviones (Ley)
Venezolanos: 20
Representan al patrono: 51
Ver también en TRABAJADORES DEL TRANSPORTE

Carrera administrativa (Ley)
Mención: 8

Cartel de citación (Ley)
Procedimiento: 52
Esto fue derogado por la Ley Procesal del Trabajo

Carteles con el horario (Ley)
Mención: 188; *(Rgl): 78*

Casas matrices (Rgl)
Mención: Com 22

Causas justificadas de despido (Ley)
Lista de causas: a) conducta inmoral, b) violencias, c) injurias al patrono, d) negligencia grave en seguridad e higiene, e) omisiones e imprudencias en lo mismo, f) inasistencia de 3 días, g) daños a los equipos, h) revelación de secretos industriales, i) otras faltas graves, j) abandono del trabajo: 102
Abandono de trabajo: 102 (par)
Ver también en DESPIDO

Causas justificadas de despido (Rgl)
Violación repetida del horario: 38, Com 38
Durante la huelga, suspender los servicios mínimos: 186

Causas de renuncia del trabajador (Ley)
Lista de causas: 103
Despido indirecto, hechos que lo configuran: 103 (par 1° y 2°)
(Rgl) Mención: 15, 19 (par), 34 (par), 218
Ver también en DESPIDO

Centro de trabajo (Ley)
Definición: 38
Prohibiciones: bares, juegos y prostitutas: 37
Comercio en los centros de trabajo: 35

Cesantía
Este concepto ha sido absorbido en la Antigüedad. Ver en ANTIGÜEDAD

Cese del trabajador (Ley)
Prestación de antigüedad: 108 (par 1°)
Efecto sobre el vencimiento de las anualidades por trasferencia: 669
Ver también en DESPIDO y en RETIRO DEL TRABAJADOR

Cesión de bienes del patrono (Ley)
Mención: 161

Cesta alimentaria (Ley)
Como componente del salario mínimo: 167

Cheque (Ley)
Pago del salario: 147

Choferes de camiones, etc
Ver en TRABAJADORES DEL TRANSPORTE TERRESTRE

Choferes particulares (Ley)
Normas: 274
Chofer para todo: 274 (par)

Citación al patrono (Ley)
Mención: 52; cartel: 52; plazo: 52
Autorización para posiciones juradas: 53
En juicio laboral: 117
Todo esto fue derogado por Ley Procesal del Trabajo

Cláusulas más favorables al trabajador (Ley)
Se aplican con preferencia: 48, 59, 672; no se acumulan: 672

Cláusulas más favorables (Rgl)
Se aplican con preferencia: 7 (final), 9.a.i, Com 7, Com 9.a
In dubio pro operario: 9.a.ii

Coacción sobre las personas (Ley)
Prohibida: 79, 32

Cocineros domésticos (Ley)
Normas: 274

Código de Procedimiento Civil (Rgl)
Aplicación: 5.c

Cogestión (Rgl)
Ver en AUTOGESTIÓN Y COGESTIÓN

Colegios profesionales (Ley)
Pueden asociarse: 405
(Rgl) Ya no aparecen mencionados en el Rgl

Comidas y comedores (Ley)
En el lugar de trabajo: 238
Son o no son parte del salario: 133 (par 3° y final), 147
Durante las vacaciones: 221
Comidas obligatorias, Ley de Alimentación: CASO 24 (3°)
(Rgl) Ya no aparecen mencionados en el Rgl

Comisariatos (Ley)
Aprobados en convenciones colectivas: 671
(Rgl) Ya no aparecen mencionados en el Rgl

Comisión (salario)
Ver en COMISIONES Y PRIMAS y en DESTAJO

Comisión Tripartita (Ley)
Para el pago de la compensación: 667
Para el salario mínimo: 167, 168, su Reglamento 168 (par)
(Rgl) Sobre el salario: 61.a
Ver también en MESA DE DIÁLOGO SOCIAL

Comisiones y primas al trabajador (Ley)
Son salario: 133, 136
Trabajadores a comisión, *salario base para vacaciones* e indemnizaciones: 145, 146
Ver también en DESTAJO y en VENDEDORES

Compensación por el patrono de los créditos dados al trabajador (Ley)
Máximo legal: 165 *(Rgl): 77, Com 77*

Compensación por transferencia (Ley)
30 días por año: 666.b
Montos mínimos y máximos: 666 (final)
Topes salariales: 667
Plazos de pago: 668; 5 anualidades: 668
Pago anticipado: CASO 28
Pago de intereses: 668 (par 2° y 1°)
Pago anticipado por cese del trabajador: 669
Por despido en el primer año, salario base: 669 (par)
Reglamento del Ejecutivo para estos pagos: 668
Com 2.1 a 7.2 y 15 y 16
Ver también en ANTIGÜEDAD y en PRESTACIONES-SOCIALES

Competencia desleal (Rgl)
Por parte del trabajador: 20
Después de haber dejado la empresa: 20
Com 20

Concubina
Ver en ESPOSA

Condiciones de trabajo sanas (Ley)
Menciones: 69, 246, 185, 186
Cultura, deportes: 187
Ver Ley de Prevención: CASO 21
(Rgl) Principios: 17, 19, Com 19
Ver también en HIGIENE

Conexidad e inherencia (Ley)
Definición: 55, 56, 57

Conexidad e inherencia (Rgl)
Entre empresas: 23, Com 23; presunción: 23 (par)
Grupos de empresas: 22, Com 22; cuándo ocurre: 21 (par)

Conflicto entre normas (Ley)
Su solución: 59 *(Rgl): 7°*

Conflictos colectivos (Ley)
Reconocimiento legal: 396; solución pacífica: 399
Huelga, reconocimiento legal: 396
Sindicatos y federaciones, reconocimiento legal: 397
Convenciones colectivas, prevalecen sobre otras normas: 398
Son causa de suspensión de la relación laboral: 94.e
Represalias mutuas, prohibidas: 506
Ver también en ARBITRAJE LABORAL, CONVENCIÓN COLECTIVA, EXTENSIÓN OBLIGATORIA DE CONVENCIONES COLECTIVAS, FEDERACIONES DE SINDICATOS, FUERO SINDICAL, HUELGAS, NEGOCIACIONES COLECTIVAS, REUNIÓN NORMATIVA LABORAL y en SINDICATOS

Conflictos colectivos (Rgl)
Son un derecho: 165
Modos de solución, son seis: 166
Tipos de conflicto: 167
Procedimiento conflictivo: 168 al 173
Arbitraje: 174
Ver también en HUELGA y en NEGOCIACIONES COLECTIVAS

Conserjes (Ley)
Definición y derechos: 282, 283
No tienen utilidades: 282
Su ayudante: 284; descanso nocturno: 285; suplente: 286
Útiles de limpieza, etc: 287
Vivienda: 288; desocupación: 288; vivienda obligatoria: 289
Libreta de trabajo: 290
CASO 18
Ver también Decreto de Salario Mínimo, en el Suplemento al final de nuestro libro de la Ley

Constancias de trabajo (Ley)
Obligatoria: 111
De descuentos hechos en el salario: CASO 25
Constancia anual de la antigüedad abonada: 108
Constancia mensual de salarios y deducciones al trabajador: 133 (par 5°)

Constitución Nacional (Ley)
Mención: 11, 60, 501 *(Rgl): 9°.a, 10, 83.e, 84.c*

Construcción (Ley)
Obreros: 75

Contratación colectiva (Ley)
Cláusulas más favorables: 672; no se suman: 672 y CASO 27
Ayudas que no se estiman parte del salario: 671

Contratistas (Ley)
Definición: 55; responsabilidad: 56
Subcontratistas: 56
Actividad inherente o conexa: 55, 57
De las petroleras y mineras: 55

Contratistas (Rgl)
Cuándo hay inherencia o conexidad con el principal: 23, Com 23
Grupos de empresas: 22; responsabilidad laboral conjunta: 22, Com 22

Contrato de trabajo (Ley)
Elementos del contrato de trabajo: CASO 22
La subordinación: CASO 22
Definición: 67; efectos: 68, 508
Cláusulas tácitas: 69, 103 (par 1° y 2°)
Obligaciones del trabajador: 69
Remuneración justa: 69
Calificación real: 47
Labores excepcionales: 69; disconformidad del trabajador: 69
Contrato escrito u oral: 70; formalidades: 71; a deportistas: 303
Las cláusulas de la convención colectiva son parte del contrato de trabajo: 508, 511

Clases de contrato: 72
Contrato a tiempo indeterminado: 73; para una obra: 75; a tiempo parcial: 194
Contrato por tiempo determinado, 74, 76; casos permitidos: 77; prórrogas: 74; despido: 110 y CASO 8
Trabajo en el Exterior: 78; requisitos: 78
Coacción sobre la persona: 79
Poder del Ejecutivo para establecer cláusulas irrenunciables: 13 (par)
Ver también en SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL y en RELACIÓN DE TRABAJO

Contrato de trabajo (Rgl)
Primacía de la realidad sobre lo que diga el contrato: 9.c, Com 9.c
Normas y deberes en la relación laboral: 16 a 20
Normas que rigen el contrato de trabajo: 24
Contrato a prueba: 25, Com 25
Labores impropias: 18; procedimiento para negarse a ejecutarlas: 19; recurso de amparo: 15, Com 15, 19 (par), Com 19
Contrato a término: 9.d.ii
Prórroga del contrato a tiempo determinado: 26, Com 26
Contrato a tiempo parcial: 80
Obligaciones que implica el contrato de trabajo aparte de las de la Ley Trab: 24; costumbre: 24.e; usos locales: 24.f; reglamentos internos: 24.d, Com 24
Contratos temporales: Las empresas de trabajo temporal ya no aparecen normadas en el Rgl salvo su mención como intermediarias: 240, Com 240
Contrato de jóvenes en formación: Ya no aparece en el Reglamento, Com final
Ver también en SUSPENSIÓN y en RELACIÓN DE TRABAJO

Contratos colectivos
Ver en CONVENCIONES COLECTIVAS

Contribuciones (Ley)
Salario base, el normal: 133 (par 4°)
Su pago durante las vacaciones: 228
Ver también en DESCUENTOS DEL SALARIO y en IMPUESTOS

Convenciones colectivas (Ley)
Definición: 507
Sus efectos: 508; aplicación en sucursales: 513
Se convierten en cláusulas obligatorias: 508
A quiénes benefician: 509, 510
No pueden desmejorar contratos ya existentes: 511, 512, 672
Empleados no aptos para negociar: 515
Sindicato legitimado para negociar: 514
Proyecto de convención: 516; tramitación: 517 a 519
Inamovilidad de los trabajadores durante negociaciones: 520
Depósito de la convención: 521
Responsabilidad sindical: 522
Duración de la convención, 3 años: 523; prórroga: 524, 558
Patrono en dificultades: 525; pliego de peticiones: 525; procedimiento: 525; inamovilidad de trabajadores: 526
Acuerdos con el sector público: 527
Convención en reunión normativa laboral: 555, 552
Extensión obligatoria de las convenciones colectivas, ver en EXTENSIÓN OBLIGATORIA...
Ver también en NEGOCIACIONES COLECTIVAS

Convenciones colectivas (Rgl)
Son fuente de derecho laboral: 7
Convención colectiva de trabajo: 136 (par) y siguientes
Su importancia: Com 112
Extensión a otras empresas: com 112
Ver también en NEGOCIACIONES COLECTIVAS

Cooperativas (Ley)
Mención: 4, 166 (par 2°)
Deberes de los sindicatos: 408.g

Costumbres
Ver en USOS

Créditos del trabajador (Rgl)
Privilegios del trabajador para su cobro: 75
Procedimiento en quiebras: 76

Cuerpos Armados (Ley)
Régimen legal: 7 *(Rgl): 2*

Cuota sindical (Ley)
Su pago: 132 (par), 446

—D—

Daños intencionados (Ley)
Causal de despido: 102.g

Daños y perjuicios (Ley)
Derecho del trabajador: 108 (par 4°), 125 (par), 110

Datos al Ministerio (Ley)
Mención: 17, su secreto: 17

Deberes del patrono (Rgl)
Enumeración: 17, Com 17

Deberes del trabajador (Rgl)
Enumeración: 18, Com 17
Obediencia: 19; disconformidad: 19
Prohibición de competencia desleal: 20, Com 20
(Ley) Diversas cuestiones: 69

Decretos (Ley)
Facultades del Presidente de la República: 13 (par)
Ratificación posterior por el Legislativo: 22
Decretos derogados por la Ley: ver en LEYES DEROGADAS
Otras disposiciones: CASO 24

Decretos (Rgl)
Derogados por el Reglamento: 241

Delegado sindical (Ley)
Mención: 116 (par)
A bordo: 356
Ver también en FUERO SINDICAL

Deportistas profesionales (Ley)
Protegidos por esta Ley: 302
Directores técnicos, entrenadores: 302
Contrato escrito obligatorio: 303
Cesiones a otro equipo: 304, 312
Clases de contratos de trabajo: 305
Jornada máxima: 306
Descanso semanal: 307
Horas extras, nocturnas y de traslado: 308
Gastos de viaje: 309; seguros: 309
Convenios internacionales obligan: 310
Salario, clases: 311

Igualdad salarial relativa: 313
Maltratos e insultos en los juegos: 314

Derechos adquiridos (Ley)
Antigüedad: 108, 666.a
Ver también en ANTIGÜEDAD

Derechos básicos de la legislación laboral (Rgl)
Principios rectores: 9, Com 9

Derecho colectivo en el trabajo (Ley)
Ver Título VII de la Ley, artículos 396 y sig.
(Rgl) Orígenes y campo de acción: Com 112
Ver también en CONFLICTOS COLECTIVOS

Derecho común (Ley)
Para reclamar daños y perjuicios: 108 (par 4°) y 125 (par)
Contratos por tiempo determinado: 110
Com 24

Derecho laboral (Ley)
Sus fuentes e interpretación: 60, 59, 69
Ver también LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO y en FUENTES

Descanso
Ver en DÍAS HÁBILES Y FERIADOS y en HORARIOS
Ver también en cada caso: CONSERJES, VIGILANTES, TRABAJADORES DEL TRANSPORTE, JORNADA o en el asunto de que se trate

Descuentos del salario (Ley)
Se hacen sobre salario normal del mes anterior: 133 (par 4°)
Autorización: 132. CASO 25
Cuota sindical: 132, 446
Para amortizar deudas: 165
Durante las vacaciones: 228
Por deudas al patrono: 165, 164
El embargo del salario está prohibido por el art 91 de la Constitución, salvo por obligaciones alimentarias

Despido (Ley)
Definición y clases de despido: 99
Causas justificadas: 102, 103. Calificación: 116 *(art 116 derogado por Ley procesal del Trabajo)*
Obligación de participarlo al Juez: 116
Prueba del despido: 105
Casos de despido prohibidos: 33
Despido masivo: 33, 34
Reducción de personal: 33, 34
Injustificado en el primer año, salario base: 669 (par)
De altos empleados, indemnización: 673
Despido, pago de antigüedad: 108 (par 1°); injustificado: 125; pago de hasta 150 días de salario: 125.2. Salario base: 146
Com 23 a 25
Ver TABLA PRÁCTICA después del Índice General del libro de la Ley
Los juicios de estabilidad laboral se rigen por la Ley Procesal del Trabajo
Ver Decreto de Inamovilidad en el Suplemento al final del libro de la Ley
Ver también en TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, en JUICIOS y en CAUSAS JUSTIFICADAS DE DESPIDO

Despido (Rgl)
Despido por no acatar órdenes injustas, demanda por el trabajador: 19 (par), Com 19
Despido injustificado: El procedimiento de despido se rige por la Ley Procesal del Trabajo. Com final
Despido por razones tecnológicas y económicas, preaviso: 36, Com 36
Ver también en DESPIDO MASIVO
En caso de huelga, por no atender servicios mínimos: 186

Despido indirecto (Ley)
Casos que pueden considerarse como causales justificadas de despido indirecto: 103 (par 1° y 2°)

Despido indirecto (Rgl)
Por desobedecer órdenes impropias: 19 (par), Com 19
Por sentirse discriminado: 15, Com 15

Despido masivo (Rgl)
Apertura del procedimiento: 40
Articulación probatoria: 41; informe: 42
Cómputo del lapso de 3 meses del art 34 Ley: 43
Orden de reincorporación: 44
Procedimiento conflictivo en caso de despido masivo: 45 Com 40

Despido por razones económicas o tecnológicas (Rgl)
Tramitación, pliego de peticiones: 46
Composición del conflicto por la Junta de Conciliación: 47, 48, Com 48; por la Junta de Arbitraje: 49

Destajo (Ley)
Definición: 141. Salario promedio para vacaciones: 145; para indemnizaciones: 146; por incapacidad: 576
Pago del domingo: 216
Prohibición a menores: 259; *consultar también la Ley del Menor (Lopna)*
Salario base para el cambio del sistema a la Ley nueva: 666 (par)
Salario base si hay despido: 146 (2° aparte)
Definición del salario: 141; salario a destajo mínimo: 141
Ver también en SALARIO y en TRABAJADORES A DOMICILIO

Detención preventiva (Ley)
Es causa de suspensión de la relación laboral: 94.f

Deudas por obligaciones familiares y por préstamos del patrono (Ley)
Procede el embargo: 164
Ver también en ANTICIPOS, en CRÉDITOS y en DEUDAS DEL TRABAJADOR

Deudas del trabajador con el patrono (Ley)
Amortización: 165
Compensación: 165 (par)
Embargo del salario y prestaciones: 162, 163
CASOS 10, 11, 12, 13
Ver también en ANTICIPOS

Deudas del trabajador con el patrono (Rgl)
Compensación con las prestaciones: 77, Com 77
Ver también en ANTICIPOS

Días hábiles y feriados (Ley)
Semana de 5 días: 196
Días hábiles, cuáles son: 211
Feriados, cuáles son: 212, 215; su pago: 154
Labores que no deben interrumpirse: 213

Prohibición de trabajar en feriados: 212, 213; venta de comida: 213
Ferias: 213
Feriados durante las vacaciones: 157
Apertura en días feriados: 213 (par)
Interpretación restrictiva de las excepciones: 214
Trabajadores del transporte: 215
Día de descanso semanal, su pago: 216; caso de sueldo mensual: 217; caso de la semana de 5 días: 216
Trabajador que faltó al trabajo: 216 (final)
Recargo por trabajar en días feriados, es salario: 133; su pago 50% más: 154; ***Rgl: 54 (par), Com 54***
Pago y descanso compensatorio por trabajar domingos: 218; idem en festividades: 218, CASO 9

Días hábiles y feriados (Rgl)
Descanso semanal, día apropiado: 88, Com 88
Salario por trabajo en día feriado: 54 (par), Com 54
Trabajos no interrumpibles por interés público (luz, teléfonos, hoteles, etc): 92; idem por razones técnicas (minas, calderas, etc.): 93; idem por eventualidades (recolección, cuidado de animales, etc.): 94
Coincidencia de dos días feriados, pago al trabajador: 91, Com 91
Descanso compensatorio por trabajar en su día de descanso: 89, Com 89
Jornada ordinaria en día feriado: 90, Com 90

Directores
Ver en EMPLEADOS DE DIRECCIÓN

Directores laborales (Ley)
En empresas del Estado, etc: 610 y sig
Fuero sindical: 617
Directores en el sector privado: 623
Situaciones anteriores a esta Ley: 624
(Rgl) Normas: 203 y sig.

Discriminación por religión, raza, etc. (Ley)
Prohibidas: 26, 48; a la madre: 379, 394

Discriminación por religión, raza, etc. (Rgl)
Prohibidas en principio: 9.e, Com 9.e
Por el sexo: 12, 9.e; por la nacionalidad: 13, Com 13; a los inmigrantes ilegales: 13
Discriminaciones no violatorias: 14; reconocimiento de méritos, etc: 14
Defensas del trabajador contra la discriminación: 15, Com 15
Acoso sexual: 12, Com 12
Discriminación por embarazo antes de entrar a trabajar: 99; por preferencia sexual: 9.e

Disposiciones derogadas (Rgl)
Reglamentos derogados por el presente: 241
Derogación de otras disposiciones que contraríen el Reglamento: 241

Disposiciones Transitorias (Ley)
Ver arts 665 al 675

Domingos
Ver en DÍAS HÁBILES Y FERIADOS

Domingos (Rgl)
Es el día del descanso semanal: 88, Com 88
Excepciones: 88 a 94
Ver también en DÍAS HÁBILES Y FERIADOS

—E—

Economatos (Ley)
Mención: 166, 671

Economía popular (Rgl)
Mención: 62, Com 60

Ejecutivo Nacional (Ley)
Poder de reglamentar: 13
En aumentos de salarios: 138
En materia de utilidades laborales: 174 (par 2°)
Reglamento para el pago de la compensación a la nueva Ley: 668
Reglamento para clasificar empresas: 667 (par)

Ejecutivos de la empresa
Ver en EMPLEADOS DE DIRECCIÓN

Embargo del salario y prestaciones (Ley)
149, 162, 163, 164; derogación: 660
El embargo del salario está prohibido por el art 91 de la Constitución de 1999, salvo en caso de obligación alimentaria
CASO 13

Empleador (Rgl)
El Rgl sólo emplea este término en los arts 157, 160 y 161 (ente empleador) y 222. Ver en PATRONO

Empleados (Ley)
Definición: 41. De confianza, ver en TRABAJADORES
De dirección, ver en EMPLEADOS DE DIRECCIÓN
Diferencias con los obreros: 48
A tiempo determinado: 76
Calificación: 47
Salario mensual: 217, pago quincenal: 150

Empleados de confianza (Ley)
Jornada: 198
Contratos colectivos: 552 (par), 510
Ver también en EMPLEADOS DE DIRECCIÓN

Empleados de dirección (Ley)
Definición: 42, 47; quiénes lo son: Com 25
CASOS 22.13 y 22.14
Jornada laboral: 198
Protección de estabilidad laboral: 112, CASO 22 (Nos 2, 3, 4, 6, 13 y 14)
Son representantes del patrono: 50, 51
Su despido: 673, Com 7.1, 7.2

Empleados de dirección y confianza (Rgl)
No pueden estar en los sindicatos: 118
Pueden recibir beneficios logrados en convención colectiva: 146, 147
Funcionarios de empresas del Estado: 147
Derecho a preaviso: 36, Com 36

Empleados públicos (Ley)
Legislación laboral aplicable: 8
Derecho a la huelga: 8, 496
Ver también en FUNCIONARIOS

Empresarios que están conectados (Rgl)
Ver en GRUPOS DE EMPRESAS

Empresas (Ley)
Definición: 16; establecimiento,

explotación y faena, definición: 16
Cotizaciones: CASO 25
Pequeña empresa: 21, CASO 7
Trabajadores extranjeros: 30
Beneficios a las empresas: 25
Empresas oficiales, cuáles son: 668 (par 3°)
Empresas privadas, ídem: 668 (par 3°, final)
Obligaciones de empresas con muchos trabajadores: 241 a 245
Consolidación de empresas al efecto del pago de utilidades: 177
Clasificación de empresas (grandes, medianas y pequeñas) para el pago de la compensación por transferencia: 667. *Ver resolución ministerial en el Suplemento al final del libro de la Ley*
Ver también en PATRONO, en INTERMEDIARIO y en CONTRATISTA

Empresas (Rgl)
Que se agrupan: Ver en GRUPO DE EMPRESAS
Conexas y contratistas, responsabilidad y presunción: 23, Com 23
Reglamentos de la empresa, hay que observarlos: 24 (par), 24.d, Com 24
Tipos de empresas que no pueden interrumpir el trabajo los días feriados: 92 a 94

Empresas pequeñas y medianas (Ley)
Para la obligación de tener guarderías: 391
Para pago de las utilidades: 174 (par 1°), 183
Para la obligación de comedores, ver CASO 24 (3°) en el libro de la Ley
Para la obligación con el Ince ver CASO 21
Ver clasificación de empresas en el Suplemento al final del libro de la Ley
Para el pago de la compensación por la derogación de la ley vieja: 667
Ver también en EMPRESAS y en NEGOCIACIONES COLECTIVAS (NIVEL DESCENTRALIZADO...)

Empresas de trabajo temporal (ETT) (Rgl)
Ya no aparecen normadas en el Reglamento salvo mención de su condición de intermediario: 240, Com 240
Nota: La Ley no las contempla

Enfermedades (Ley)
Justifican inasistencia al trabajo: 102
Ver también en ACCIDENTES Y ENFERMEDADES y en SEGURO SOCIAL

Entes oficiales (Ley)
Son patronos: 668 (par 3°)
Representación de los trabajadores en la gestión: 610 y sig.

Entes oficiales (Rgl)
Representantes de los trabajadores en la gestión, normas diversas: 203 al 215
Negociaciones colectivas: Ver en NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN EL SECTOR PÚBLICO
Ver también en FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Enunciación de principios (Rgl) *De tutela: 9.a; irrenunciabilidad de derechos: 9.b; primacía de los hechos sobre las formas: 9.c; conservación de la relación laboral: 9.d; no discriminación: 9.e; gratuidad: 9.f*
Com 9

Equipo Técnico de la Mesa de Diálogo Social (Rgl)
Como secretariado permanente de la Mesa de Diálogo Social: 66
Quiénes lo forman: 66 párr 2; no son funcionarios públicos: 68
Funciones: 67
Ver también MESA DE DIÁLOGO SOCIAL

Error de hecho y derecho (Rgl)
No es fuente de obligaciones: 8
Efectos liberatorios al denunciarlo: 8

Escuelas (Ley)
Para los trabajadores: 243, 245

Esposa (Ley)
Cobro de salario y prestaciones: 149
Ver también en FAMILIA

Estabilidad en el trabajo (Ley)
Trabajadores excluidos: 112
Otras cuestiones: 79, 113 a 127, 673
Directores: Com 25
Nota: Los arts 116 al 124 fueron derogados por la Ley Procesal del Trabajo

Establecimiento (Ley)
Definición: 16, 174

Estadísticas laborales (Rgl)
Normas de publicación: 226

Estados y Municipios (Ley)
No pueden dictar normas: 12
(Rgl) *Negociaciones colectivas: 163*

Explotación (Ley)
Definición: 16, 174

Ex-reclusos (Ley)
Mención: 26 (par 2°)

Extensión obligatoria de convenciones colectivas (Ley)
Extensión obligatoria a toda rama: 553
Caducidad del derecho de pedirla: 554
Requisitos para la extensión: 555 a 559
Prórroga de la convención: 558

Exterior (Ley)
Contratos de trabajo para el Exterior: 10, 77, 78

Extinción de la relación de trabajo
Ver en TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Extranjeros (Ley)
Están protegidos por la Ley: 10, 27, 663
Jefes: 20
Técnicos e inmigrantes extranjeros: 28
Refugiados: 28
Con arraigo en Venezuela: 30
En cargos sindicales: 404 (par)
Ver también en VENEZOLANOS

Extranjeros (Rgl)
Derecho a no discriminación: 13, Com 13
Sanciones a extranjeros: 13 (par)
Derechos sindicales: 120

—F—

Faena (Ley)
Definición: 16
Sujetas a esta Ley: 15

Falta de probidad (Ley)
Perdón tácito: 101
Causal de despido: 102.a

Faltas graves (Ley)
Perdón tácito: 101
Causal de despido: 102.i
Ver también en CAUSAS DE DESPIDO

Fallecimiento
Ver en MUERTE

Familia (Ley)
Protección: 26
Preferencia a jefes de familia: 29
Retención del salario y prestaciones para los hijos: 149, 164
Vacaciones familiares: 230
Protección a la mujer: 379, 380 y sig y en MATERNIDAD

Familia (Rgl)
Protección: 98
Discriminación por embarazo: 99
Período de lactancia: 100, Com 100
Ver también en GUARDERÍAS y en MATERNIDAD

Federaciones de sindicatos (Ley)
Número necesario para una federación y para una confederación: 463
Solicitud de registro: 464; documentos: 464; procedimiento: 465; registro previo de los sindicatos: 466
Normas aplicables: 467
Funciones de las federaciones y confederaciones sindicales: 468

Feriados
Ver en DÍAS HÁBILES

Ferias (Ley)
Horario: 213, ***(Rgl) Mención: 93 letra "o"***

Fideicomiso (Ley)
Para depositar la antigüedad: 108
Com 19.1
(Rgl) Modalidad sustitutiva: 72, Com 72
Ver también en ANTIGÜEDAD

Fondo de Prestaciones (Ley)
Para depositar el trabajador: 668.2, 108
Ley especial: 128
(Rgl) Mención: 72

Fuentes del derecho laboral (Ley)
Enumeración: 60

Fuentes del derecho laboral (Rgl)
Prelación de normas: 5
La O.I.T., convenios internacionales: 6
Conflicto entre normas: 7
Norma más favorable al trabajador: 7, Com 7
Fuentes en materia de contrato de trabajo: 24

Fuero sindical (Ley)
Calificación del despido: 127
Inamovilidad del trabajador, qué es: 449
Inamovilidad de los promoventes de un sindicato: 450; de los miembros de su junta directiva: 451
Inamovilidad general durante las elecciones sindicales: 452; en las negociaciones colectivas: 458; durante la huelga: 506;
Inamovilidad durante negociación para una convención: 520, 526, 533; de los directivos laborales en institutos oficiales, etc.: 617; en la tramitación de conflictos colectivos: 459
Despido de un trabajador con fuero sindical, procedimiento: 453; reenganche: 454, 455, decisión: 456
Despido extemporáneo: 457

Fuero sindical (Rgl)
Normas: 220 a 224
Despido y desmejoramiento del representante sindical: 221 al 224
Medidas preventivas: 223
Conducta antisindical: 217
Mecanismos de protección: 218
Despido del delegado sindical: 221

Fuerzas Armadas (Ley)
Ver en CUERPOS ARMADOS

Funcionarios públicos (Ley)
Funcionarios de carrera: 8
Pagos por el cambio de sistema: 666, 667, 668
Quiénes integran el sector público: 668 (par 3°)
Se les aplica el artículo 108: 108 (par 6°)
Ver también en EMPLEADOS PÚBLICOS

Funcionarios públicos (Rgl)
Ley que les rige: 3
Institutos oficiales: 3

—G—

Gastos de viaje, etc. (Ley)
No son salario: 133.d

Género
Ver en DISCRIMINACIÓN

Gerentes
Ver en EMPLEADOS DE DIRECCIÓN

Gratificaciones al trabajador (Ley)
Son salario: 133; cuándo no: 133 (par 3°), 671, ***(Rgl): 50***

Gratuidad de servicios oficiales (Ley)
Trámites gratuitos: 5, 14, ***(Rgl): 9.f, Com 9.f***

Gravidez
Ver en MATERNIDAD

Grupo de empresas (Rgl)
Definición y responsabilidad conjunta: 22
Presunción de que forman un grupo: 22 (par 1°), 22 (par 2°)
Nota: La Ley del Trabajo no lo menciona, pero ver los arts 16 y 177 de la Ley
Com 22

Guarderías (Ley)
Obligatorias: 391, 392
Lo que el patrono pague por ellas no es salario: 392

Guarderías (Rgl)
Reglamentación: 101 a 109, Com 101
Nota: La Ley del Trabajo no las regula

—H—

Higiene y seguridad en el trabajo (Ley)
Su infracción es causal de despido: 102.d, 102.e
Medidas legales: 236 y sig; sanciones: 633
Obligación general: 236
Empresas del Estado: 620
Advertencia del peligro al trabajador: 237
Lugares de comer y dormir: 238
Sillas para empleados: 239

Transporte al trabajador: 240
Vivienda al trabajador: 241
Puestos de socorro, médico, farmacia: 242, 244; escuelas: 243; hospitales: 244; becas: 245
Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo: 246 y CASO 21

Hipotecas (Ley)
Préstamos al trabajador: 108.d
De inmuebles del patrono: 160
Liberación con dinero de la antigüedad: 108 (par 2°)

Honorarios profesionales (Ley)
En forma de sueldo: 9
No reparten utilidades: CASO 7
Colegios de profesionales: 405
(Rgl) Bajo dependencia, contratos mixtos 4, Com 4

Horarios (Ley)
En jornada de trabajo: 195, 196; empleados de confianza, vigilantes: 198; de reposo y comidas: 190 a 192
Cambios en los horarios: 205, 206
Cartel anunciador: 188
Trabajadores domésticos: 275
Horarios en domingos en venta de comida: 213
Su cambio es despido indirecto: 103 (par 1°)
(Rgl) Su incumplimiento es causa de despido: 38, Com 38; letreros: 78
Ver también en JORNADA DE TRABAJO y en TRABAJADORES DEL TRANSPORTE

Horas extras (Ley)
Permiso de Inspectoría: 207, 208, 210
Trabajos preparatorios y complementarios, trabajos que no pueden interrumpirse, etc: 199
Por oscilaciones de la temporada: 200
Limitaciones: 207, 201, 202
Acuerdos entre patronos y trabajadores: 206
Registro de las horas extras: 209
Casos de urgencia: 210, 202, 203
Su pago: 155, 202
Son parte del salario: 133
Salario de base: 144
(Rgl) Permisos 87; por oscilaciones de temporada: 83; trabajos preparatorios y complementarios: 82
Ver también en JORNADA

Horas nocturnas (Ley)
Salario de base: 144
Su pago es parte del salario: 133
Su pago: 156
Ver también en JORNADA y en MENORES

Horas de trabajo perdidas (Ley)
Recuperación: 203, 204

Hospitales (Ley)
Obligación del patrono: 244

Huelgas (Ley)
Definición: 494
Presencia de trabajadores cerca: 495
Huelga ilegal: 470
Huelga de servicios públicos: 496
Requisitos previos a la huelga: 497
Servicios indispensables continuarán: 498
Incumplimiento de mantener servicios mínimos, es falta grave: 504
Huelga en aviones y vehículos: 499; en buques: 500
Información a las autoridades: 501
Huelga de solidaridad: 502, 503
Huelga dañina, suspensión: 504
Tiempo de servicio del trabajador no se interrumpe durante la huelga: 505; prohibición de despidos: 506

Huelgas (Rgl)
Definición: 175
Quiénes pueden ejercerla: 176
Eventos que la componen: 177
Mantenimiento y seguridad de la empresa: 178 a 181
Servicios públicos esenciales, cuáles son: 182
Servicios mínimos indispensables: 183; decisión administrativa en caso de desacuerdo: 184; decisión judicial: 185
Incumplimiento de los servicios mínimos, es falta grave: 186, 187
Comisión Nacional de Mediación: 188
Conflictos en los servicios públicos: 189, 190

—I—

Idioma castellano (Ley)
Obligatorio: 19

Imprudencia grave (Ley)
Causal de despido: 102.e
Imprudencia del patrono: 236, 237

Impuesto sobre la Renta (Ley)
Exención de los intereses: 108
En el reparto de utilidades laborales: 174, 176, 181.
Deducción de las utilidades a pagar: 174 (par 2°)

Impuesto de timbre fiscal, etc (Ley)
Exención: 14

Inamovilidad de trabajadores
Ver en FUERO SINDICAL
Ver también Decreto de Inamovilidad en el Suplemento al final del libro de la Ley

Inasistencia al trabajo (Ley)
Causal de despido: 102.f, por enfermedad: 102.f
Efectos en las vacaciones: 233
(Rgl) Falta grave: 37, Com 37

Ince (Ley)
Mención: 272, 269
CASO 21 y 24 (10°)

Indemnizaciones por despido
Ver en DESPIDO

Indexación en pago de prestaciones (Ley)
Cuando se atrasa el pago: CASO 26
Del salario: Com 13.2

Información al trabajador (Ley)
Del patrono y de la entidad financiera: 108, 133 (par 5°)
(Rgl) De los reglamentos de la empresa: 24 (par), Com 24
Ver también en CONSTANCIAS

Infortunios en el trabajo
Ver en ACCIDENTES y ENFERMEDADES

Injurias al patrono, etc (Ley)
Causal de despido: 102.c

Inmigrantes (Ley)
28; agrícolas: 317

Inmigrantes ilegales (Rgl)
Protección: 13, Com 13
Sanciones: 13 (par)

Insolvencia del patrono (Ley)
Privilegios de las deudas al trabajador sobre bienes del patrono: 158, 159, 160; sobre el buque: 337
Atraso y quiebra del patrono: 161
Ver también en CRÉDITOS DEL TRABAJADOR

Insolvencia del patrono (Rgl)
Privilegios de las deudas a los trabajadores: 75
Procedimiento en caso de insolvencia del patrono: 76

Inspectorías del Trabajo
Ver en MINISTERIO DEL TRABAJO

Institutos oficiales (Rgl)
Aplicación de la Ley del Trabajo: 3
Ver también en ENTES OFICIALES

Intereses de las prestaciones (Ley)
Intereses que ganan las prestaciones: 108 (a, b, c), Com 4 y 19
Exentos de impuesto: 108 (final)
Diferencia de intereses en caso de solicitar el trabajador un préstamo de terceros: 108 (par 2°)
Intereses de los fondos de compensación, pago anual: 668
Tasa de interés de los fondos de compensación: 668 (par 2°); moratorios: 668 (par 1°)

Intereses de las prestaciones (Rgl)
Pago anual y abono mensual: 73
Exención de impuesto sobre la renta: 73

Intermediario (Ley)
Es patrono: 49
Definición: 54; su responsabilidad: 54
Trabajadores del intermediario: 54
(Rgl) Lo son las empresas de trabajo temporal: 240
Ver también en CONTRATISTAS

Interpretación de la Ley del Trabajo (Ley)
Cómo debe hacerse: 59, 60, 672
Ver también en CLÁUSULAS MÁS FAVORABLES

Interpretación de la Ley del Trabajo (Rgl)
Principios en que se basa (irrenunciabilidad de derechos, in dubio pro operario, no discriminación, etc): 9, Com 9
Normas de origen internacional: 6
Conflicto entre normas dispares: 7, 9, Com 7, Com 9
Aplicación de la norma más favorable: 7, 9, Com 9
Error de hecho y de derecho: 8

Interrupción del trabajo (Rgl)
Trabajos no susceptibles de interrupción semanal: 92 y sig

Interrupción del trabajo para reclamar (Ley)
Prohibición: 470

Interrupción colectiva del trabajo por fuerza mayor (Ley)
Efectos legales: 203, 204

Interrupción colectiva del trabajo por fuerza mayor (Rgl)
Efectos legales: 86, Com 86
Trabajos no susceptibles de interrupción: 92 a 94

Invenciones y mejoras por el trabajador (Ley)
Diversas clases: 80, 81 a 83
A quién aprovechan: 84, 85, 86
Creaciones por trabajadores independientes: 87

Invenciones y mejoras por el trabajador (Rgl)
Clases: 27
Participación en los beneficios: 28
Derecho del patrono al invento: 29

Irrenunciabilidad de derechos (Ley)
Es de orden público, menciones: 3, 10, 13 (par)
CASO 2
(Rgl) Es principio del derecho laboral: 9.b, Com 9.b

Irretroactividad de la Ley (Ley)
Ver CASO 21

—J—

Jardineros domésticos (Ley)
Normas: 274

Jefes de familia (Ley)
Preferencia a su favor: 29, ***(Rgl): 98***
Vacaciones: 230
Ver también en FAMILIA

Jefes y capataces (Ley)
Venezolanos: 20
Representantes del patrono: 50, 51
Duración de la jornada: 198
Ver también en EMPLEADOS DE DIRECCIÓN

Jornada de trabajo (Ley)
Definición y duración: 189
Horas de reposo y comidas: 190 a 192; en la navegación: 192
Transporte del trabajador: 193
Jornada reducida, salario menor: 194, 654
Duración de la jornada diurna, nocturna, mixta: 195; facultad del Ejecutivo: 195 (par)
Máximo de horas trabajadas a la semana: 195
Semana de 5 días: 196
Menores: 254, 255, 271; *consultar también la Ley del Menor (Lopna)*
Convenios sobre la jornada: 196, 206
Jornada en labores especiales: 197, 202
No sometidos a la duración de la jornada: 198
Prolongación de la jornada (6 casos): 199; por aumento de la demanda: 199; autorización: 199
Trabajos preparatorios y complementarios: 199.a
Oscilaciones de la temporada: 200
Turnos en trabajos continuos: 201, 205
Horas perdidas, recuperación: 203; notificación a Inspectoría: 204
Descanso durante la jornada: 205
Convenios sobre la jornada: 206; modificaciones: 206, 196
Conserjes: 285
Ver también en TRABAJADORES DEL TRANSPORTE, TRABAJADORES RURALES, VIGILANTES, etc

Jornada de trabajo (Rgl)
Jornada ordinaria, cuál es: 79, Com 79; realizada en día feriado: 90, Com 90
A tiempo parcial, cuál es: 80; derechos proporcionales: 80 (final)
Trabajos preparatorios y complementarios: 82
Labores de temporada: 83; en empresas turísticas: 83; aumento de la duración de la jornada: 83, Com 83
Jornada continua y por turnos: 84, Com 84
Prohibición de prolongar la jornada en labores insalubres o peligrosas: 81, Com 79
Límites convenidos de duración de la jornada: 85, Com 85

Juego, casas de (Ley)
En centros de trabajo: 37

Juicio administrativo (Rgl)
Leyes que hay que aplicar en estos juicios: 5, Com 5
Recursos contra las decisiones: 239
En materia de fuero sindical: 224

Juicio por despido (Ley)
Procedimiento: 116 al 124, 655 ***(arts 116 al 124 y 655 derogados por Ley Procesal del Trabajo)***
Plazos (5 días): 116, 117, 118, 121
Jueces asociados: 120
Apelación: 121, 655 (par 1°)
Casación: 123, 655 (par 1°)
Ejecución de la decisión: 124
Juicios pendientes: 656
Indemnización para evitar juicio: 126

Juicio por despido (Rgl)
Ya no está contemplado en el Rgl. El procedimiento se rige por la Ley Procesal del Trabajo: Com final

—L—

Labores discontinuas (Ley)
Jornada: 198.c

Labores impropias (Ley)
Ley 69

Labores impropias (Rgl)
Derecho del trabajador a oponerse: 19, Com 19
Procedimiento: 19

Lactancia (Ley)
Tiempo para ello: 393; ***(Rgl) 100, Com 100***

Laudo arbitral
Ver en ARBITRAJE LABORAL

Lavandera (Ley)
Es trabajadora doméstica: 274

Ley de Amparo (Ley)
Mención: 11
Ver también en RECURSO DE AMPARO

Ley del Estatuto de la Función Pública (Ley)
Normas sobre carrera administrativa rigen a los empleados públicos: 8

Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (LOPA) (Rgl)
Es de fecha 1-julio-81
Aplicación a los recursos: 5, 132, Com 5
Menciones: 132, 141, 143, etc

Ley Orgánica del Trabajo (Ley)
Qué rige: 1; quién dicta las normas: 12
Los Municipios y Estados no tienen competencia: 12
Es imperativa: 10
Sujetos a esta Ley: 15
Prioridad de esta Ley: 59, 272, 585
Dudas en su aplicación: 59, Com 26
Entrada en vigor: 675
Ley del Trabajo es por lo general, irrenunciable: 10, CASO 27; es supletoria de Ley del Seguro Social: 585
Aplicación de la Ley, vigilancia por el Ministerio: 17, 18
Ley más favorable al trabajador: 59, 672
Leyes que deroga: 657 a 664 y CASO 21
Ver también en INTERPRETACIÓN DE LA LEY

Ley de Prestaciones Sociales (Ley)
Mención: 128

Ley Procesal Laboral (Ley)
Mención: 4, 5, 656
Consultar la Ley Orgánica Procesal del Trabajo de 2002

Leyes derogadas y no derogadas por la Ley del Trabajo de 1997 (Ley)
Ley del Trabajo: 657
Ley contra Despidos Injustificados: 658
Ley de Privilegio de los Créditos de los Trabajadores: 659
Ley sobre la Inembargabilidad de las Utilidades Laborales: 660
Ley sobre Representación Laboral en Institutos del Estado: 661
Decreto 125 sobre Revisión de Inventarios y Balances para determinación de Utilidades: 662
Artículos 8 y 9 *(embargo de los sueldos y pensiones)* del Decreto 247 sobre Represión de la Usura, de 1946: 663
Decreto-Ley 440 sobre contratos colectivos por ramas de industrias, de 1958: 664
Decreto-Ley 540 sobre Multas a los patronos de 1959: 663
Leyes y disposiciones no derogadas: CASO 21
(Rgl) Disposiciones derogadas por el Reglamento: 241

Leyes especiales (Ley)
Materias que regirán: 4, CASO 21

Libertad sindical (Rgl)
Derechos fundamentales: 112, 113, Com 112
Tutela y mecanismos de protección de la libertad sindical: 216 al 224
Protección del fuero sindical: 220 al 224
Ver también en SINDICATOS

Licencia para estudios (Ley)
Es causa de suspensión de la relación laboral: 94

Limpiabotas (menores) (Ley)
Carnet: 264; *consultar la Ley del Menor (Lopna)*

Limpieza de oficinas, etc (Ley)
Quienes la hacen no son conserjes: 283
En áreas comunes: 283

Liquidadores y depositarios (Ley)
Representan al patrono: 51

LOPA
Ver en LEY ORGÁNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

—M—

Marina Mercante
Ver en TRABAJADORES DEL TRANSPORTE ACUÁTICO

Maternidad (Ley)
Es causa de suspensión de la relación laboral: 94
Protección legal de la mujer trabajadora: 379
Labores peligrosas, su reglamentación: 380
Diagnóstico del embarazo no exigible: 381
Exención de labores duras: 382
Traslado de puesto: 383
Inamovilidad, autorización para el despido: 384
Descanso maternal: 385, 386, 388
Adopción de niños: 387, 384 (par)
Parto tardío: 388
Cómputo de la antigüedad de la madre: 389
Vacaciones: 390
Guarderías: 391, 392
Lactancia durante la jornada de trabajo: 393
Disminución del salario a la madre: 394
Inspectoras de maternidad: 395
CASO 16

Maternidad (Rgl)
Discriminación por embarazo: 99
Período de lactancia: 100, Com 100
Cuidado de los niños a cargo del patrono: 101
Guarderías: 101 y sig. Com 101

Medidas preventivas (Rgl)
A favor del patrono: 223.a
A favor del trabajador: 223.b

Mejoras
Ver en INVENCIONES

Menores (Ley)
La Lopna derogó algunos artículos sobre menores
Menores de 14 años: 247
Menores entre 14 y 16 años: 248
Menores entre 12 y 14 años: 247 (par 1°)
Labores insalubres: 249, 250
En espectáculos públicos, publicaciones, etc: 251
Certificado médico necesario: 252
Exámenes médicos: 253
Duración de la jornada: 254, 255, 256
Horario: 257, 257 (par)
Igualdad de salario: 258
Prohibición de destajo: 259
Fecha de las vacaciones: 260
Permiso para ir a clase: 261
Menores en servicio doméstico: 256, 262
Libreta de trabajo: 263
Pregoneros, etc: 264
Libro de Registro de Menores: 265
Denuncia de infracciones: 273
Menores de edad, no pueden navegar: 334
Adopción: 384, 387
Ver también APRENDICES

Menores (Rgl)
Pueden estar en un sindicato: 119
Ver también en GUARDERÍAS y en MATERNIDAD

Mesa de Diálogo Social (Rgl)
Sobre el salario mínimo: 61.b, 62; salarios mínimos diferenciados: 64
Integración: 62; no son funcionarios públicos: 68
Funciones: 63, 64
Com 60
Ver también en EQUIPO TÉCNICO

Militares (Rgl)
Ley aplicable: 2

Ministerio del Trabajo (Ley)
Funciones: 586
Informe anual: 587
Inspectorías del Trabajo: 588, 589; visitas de los inspectores del trabajo: 590; no revelar secretos: 590
Facultades de los inspectores: 590 (par 2°)
Prohibiciones: 591
Inspector del Trabajo, funciones: 593
Transacciones: 3
Prescripción, interrupción: 64
Información al Ministerio: 594
Personal de la Inspectoría: 593, 595
Funcionarios especiales: 592; comisionados: 596
Deber del Ministerio de vigilar la aplicación de la Ley: 17, 18
Cooperación de las autoridades: 18

Ministerio del Trabajo (Rgl)
Inspector del Trabajo en los conflictos: 170 y sig
Coordinación de las funciones: 225
Estadística: 226
Competencia territorial de las inspectorías, etc: 229
Comisiones especiales: 230
Apoyo de la fuerza pública: 231
Unidades de supervisión: 232, 233; orden de cierre: 234
Informes de las Inspectorías del Trabajo: 235
Sanciones: 236, Com 236
Coordinación zonal: 237
Unidad central de coordinación: 238
Normas legales aplicables a la resolución de conflictos entre patronos y trabajadores: 5, Com 5; apelaciones: 5 (par 1°), 239

Minusválidos (Ley)
Definición: 375
Facultades del Ejecutivo: 376
Ayuda al minusválido: 377
Obligaciones del Ministerio del ramo: 378

Mora en pagos por el patrono (Ley)
Intereses a pagar: 668 (par 1°)
Ver indexación en CASO 26

Motorizados (Ley)
Mensajeros o repartidores con o sin moto propia están protegidos por esta Ley: 371
Mantenimiento del vehículo, a cargo del patrono: 372; seguros también: 371
Uniformes e implementos, a cargo del patrono: 373
CASO 17

Muerte del trabajador (Ley)
Indemnización: 108 (par 3°)
Ver también en ACCIDENTES

Mujeres (Ley)
Ver en MATERNIDAD

Multas
Ver en SANCIONES

Municipios y Estados (Ley)
No pueden dictar normas en materia laboral: 12
(Rgl) Negociaciones colectivas: 163

—N—

Nacionalidad
Ver en VENEZOLANOS y en EXTRANJEROS

Navegación
Ver en TRABAJADORES DE TRANSPORTE ACUÁTICO

Negligencia grave en seguridad (Ley)
Causal de despido: 102.d
Responsabilidad del patrono: 236, 237
La seguridad en el trabajo está prevista en la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Negociaciones colectivas (Ley)
Normas aplicables: 469
Interrupción ilegal de las labores: 470
Deber de los funcionarios del Trabajo: 471
Procedimientos previos con el patrono: 472, 473
Caso de servicios públicos: 474
Pliego de peticiones: 475, trámites: 476; nuevas reclamaciones: 477
Conciliación, procedimiento: 478, 479; Junta de Conciliación: 479 a 484; fin del procedimiento: 485
Recomendación de la Junta, arbitraje: 486
Posposición de la huelga: 487; informe de la Junta: 488; rechazo de arbitraje: 488
Unificación de conflictos: 489
Funcionarios públicos tienen derecho: 8
Ver también: ARBITRAJE, CONVENCIÓN COLECTIVA, REUNIÓN NORMATIVA LABORAL, EXTENSIÓN OBLIGATORIA DE CONVENCIONES COLECTIVAS y en CONFLICTOS COLECTIVOS

Negociaciones colectivas (nivel centralizado o por rama de actividad) (Rgl)
Articulación: 116
Rama de actividad, clasificación: 129
Ámbito territorial de la Reunión normativa: 130
Publicación de la Reunión: 131
Agotamiento de la vía administrativa: 132
Prórroga de la Reunión: 133
Régimen legal supletorio: 134
Com 112

Negociaciones colectivas (nivel descentralizado o a nivel de empresa) (Rgl)
Objeto: 135
Empresas con pocos trabajadores: 136
Ley aplicable: 137
Iniciativa patronal: 138
Trabajadores interesados: 139
Presentación del proyecto de convención: 140
Recursos administrativos contra decisión del Inspector: 141
Inamovilidad: 142
Depósito de la convención: 143
Corrección de errores: 144
A qué trabajadores favorece la convención: 145 a 147
Alcance de la convención a sucursales de la empresa: 148
Aplicación retroactiva: 149
Cumplimiento de buena fe: 150
Prórroga de la convención: 151; modificaciones: 152, 153
Com 112

Negociaciones colectivas en el Sector Público (Rgl)
Ámbito de aplicación: 154
Criterios aplicables: 155
Proyecto de convención: 156, 157
Negociaciones: 158, 159
Celebración de la convención: 160
Responsabilidad de los funcionarios: 161
Modificaciones a la convención: 162
Negociación a nivel regional y local: 163
Normas legales supletorias: 164
Conflictos laborales en el sector público: 189, 190

Niñeras (Ley)
Normas: 274

Norma más favorable al trabajador
Ver en CLÁUSULAS MÁS FAVORABLES...

Novación (Rgl)
Del contrato de trabajo: 9.d.iii

Novedades del Reglamento de 2006
Com Preliminar, Com 112
Ver también la lista de concordancias entre el Reglamento de 2006 y el de 1999, al final del libro del Reglamento

—O—

Obreros (Ley)
De entes públicos: 8; tienen derechos laborales completos: 8
Definición: 43; ayudante del obrero: 43
Obrero calificado: 44
Calificación de obrero: 47, 48
Diferencias con empleados: 48, 76
Contratos por tiempo determinado: 76
Obreros de la construcción: 75

Orden público (Ley)
Ley del Trabajo: 10
En huelgas (contra los disturbios): 501
En arbitraje laboral: 492
Normas no son renunciables, transacciones: 8
(Rgl) *Normas no son derogables: 7; principios fundamentales: 9, Com 9*

Órdenes e instrucciones (Rgl)
Obligación del trabajador de observarlas: 18.b; idem los reglamentos de la empresa: 24.d, Com 24

Org. Internacional del Trabajo (OIT) (Ley)
Vigencia: 60.c; ***(Rgl)*** *Es fuente de derecho: 6*

—P—

Pago del salario
Ver en SALARIO

Paro forzoso (Ley)
Está contemplado en la Ley del Régimen Prestacional de Empleo. Ver Caso 25.6

Participación en los beneficios
Ver en UTILIDADES

Paternidad
Inamovilidad y licencias al padre, ver Ley para Protección de las Familias, etc (GO 38.773 del 20-Sep-07)

Patrono (Ley)
Definición: 49
Cotizaciones: CASO 25
Su representante: 50, 51
Ver también en EMPRESA, INTERMEDIARIO, CONTRATISTAS y en SUSTITUCIÓN DE PATRONOS, según el caso

Patrono (Rgl)
Deberes fundamentales: 17
No discriminaciones: 12 a 15
Patronos agrupados: 22, Com 22
Ver también en EMPRESAS y en SUSTITUCIÓN DE PATRONO

Perdón tácito de la falta del trabajador (Ley)
A los 30 días: 101

Pilotos
Ver en TRABAJADORES DEL TRANSPORTE AÉREO

Pliego conflictivo
Ver en CONFLICTOS COLECTIVOS

Policías (Ley)
No comprendidos en la Ley del Trabajo: 7

Política fiscal (Ley)
Para beneficiar a las empresas: 25

Política habitacional (Ley)
Datos de esta Ley: Caso 24.8°

Posiciones juradas (Ley)
Al patrono: 53

Preaviso (Ley)
Plazos de preaviso: 104
El plazo se computá siempre en la antigüedad: 104 (par)
Omisión: 101, 106; pago sustitutivo: 106, 109
Preaviso del trabajador al patrono: 107
Indemnización sustitutiva mediando despido injustificado: 125 (final); máximo: 10 salarios mínimos: 125 (final)
Vacaciones durante el preaviso: 231
CASO 3
Com 22.2

Preaviso (Rgl)
Quién tiene derecho: 36
Media jornada libre: 36
Salario en lugar de preaviso, consecuencias: 36
Al trabajador de dirección: 36, Com 36

Pregoneros (menores) (Ley)
Carnet: 264; *consultar también la Ley del Menor (Lopna)*

Prescripción y caducidad (Ley)
En despidos, 5 días: 116 *(artículo derogado por Ley Procesal del Trabajo)*
De acciones laborales, 1 año: 61
En accidentes y enfermedades 2 años: 62
Para reclamar utilidades: 63
Interrupción de la prescripción: 64
CASO 5

Prescripción (Rgl)
Cómputo de la prescripción cuando ha habido juicio: 110
Comienzo de la prescripción en reclamaciones de las utilidades: 111

Prestaciones sociales (Ley)
Cobradas por la esposa: 149
Embargo de las prestaciones: 163
Recibo de prestaciones por despido: CASO 4
Ley de Prestaciones Sociales: 128
Ver en RECÁLCULO, ANTIGÜEDAD, PREAVISO y VACACIONES

Préstamos al trabajador (Ley)
Ejemplo práctico: CASO 11
Ver también en ANTICIPOS y en DESCUENTOS DEL SALARIO

Prevención de accidentes (Ley)
Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo: CASO 21

Primas (Ley)
Son salario: 133, 136

Principios fundamentales (Ley)
Mención: 60.c, 60.e
Libertad de trabajar: 31
Deber y derecho de trabajar: 23, 24
Deberes del Estado: 2, 25
No coacción sobre la persona: 79

Principios fundamentales (Rgl)
Principios de la legislación laboral: 9, Com 9
Principio de tutela: 9.a, Com 9.a
Irrenunciabilidad de derechos: 9.b, 10, Com 9.b
Priva la realidad sobre la forma de los contratos: 9.c, Com 9.c
Conservación de la relación laboral: 9.d, Com 9.d
No discriminación: 9.e, Com 9.e
Gratuidad: 9.f, Com 9.f
Deberes fundamentales del patrono: 17; idem del trabajador: 18, 20
Principios del sindicalismo: 112 a 115, Com 112

Privilegio del trabajador sobre bienes del patrono
Ver en INSOLVENCIA DEL PATRONO

Procedimiento administrativo (Rgl)
Prelación de procedimientos: 5
Ver también en JUICIO ADMINISTRATIVO

Profesionales
Ver en HONORARIOS

Propiedad intelectual (Ley)
Derecho a retribución: 87
Ver también en INVENCIONES

Propinas (Ley)
Son parte del salario: 134
Distribución de lo percibido: 134
Criterios para esta distribución: 134 (par)
Intervención del Juez: 134

Prostitutas (Ley)
En centros de trabajo: 37

Proveedurías (Ley)
Requisitos: 166

Prueba (Rgl)
Trabajadores a prueba: 25, Com 25
Nota: En la Ley no están contemplados

Puesto de primeros auxilios (Ley)
Obligación de tenerlo: 242
La materia de seguridad en el trabajo está prevista en la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de 2005

—Q—

Quiebra del patrono
Ver en INSOLVENCIA DEL PATRONO

—R—

Recálculo de prestaciones (Ley)
No lo hay: 146 (par 2°), 108 (párrafo 3°)

Recurso de amparo (Ley)
Mención: 11
(Rgl) Contra actos arbitrarios del patrono: 15, Com 15, 19 (par), 34 (final), 98, 99, 218 (par)

Recurso contencioso administrativo (Rgl)
Contra un acto de la autoridad laboral: 239, 132

Recurso jerárquico (Rgl)
Contra un acto de la autoridad laboral, menciones: 5 Par 1°, 132, 141, 172, 184 y 224

Reducción de personal
Ver en DESPIDO MASIVO

Reducción de personal (Rgl)
Ver en DESPIDO MASIVO

Reenganche del trabajador despedido (Ley)
Arts 116 al 124 derogados por Ley Procesal del Trabajo
Pérdida del derecho, tras 5 días: 116
Decisión judicial: 122
Caso de no aceptar el patrono el reenganche: 125
Patronos pequeños, no obligados: 117 (par)

Referéndum sindical (Rgl)
Objeto: 191, 166.d
Información a los votantes: 192
Deberes del patrono: 193
Prohibición de injerencias: 194
Mesas de votación: 195
Publicación: 196
Fuerzas del orden: 197
Procedimiento: 198 a 201
Determinación del sindicato más representativo: 202

Refugiados extranjeros
Ver en EXTRANJEROS

Registro Nacional de Empresas, etc (Rgl)
Su organización, etc, mediante resolución ministerial: 227

Reglamentos (Ley)
Quién los puede dictar: 13, 12
De la Ley del Trabajo, verlo en volumen aparte
De Higiene y Seguridad: 246 y CASO 21
Reglamento de pagos de las compensaciones por trasferencia a la nueva Ley: 668
Reglamento de clasificación de empresas *(verlo en el Suplemento al final del libro de la Ley del Trabajo)*: 667 (par)

Reglamento de la Ley (Rgl)
Qué rige: 1
Reglamentos y decretos que deroga: 241
Promulgación, 25-Abr-06: 241; publicación: GO 38.426 del 28-Abr-06
Novedades: Com Preliminar
Exceso reglamentario: Com Preliminar
Ver también Com Final

Reglamentos internos de la empresa (Rgl)
Mención: 7
Son obligatorios para ambas partes: 24.d, Com 24
Deben estar a la vista: 24 (par)
Prácticas internas de las empresas: 24.d

Reintegro de gastos al trabajador (Ley)
No son salario: 133 (par 3°)

Relación de trabajo (Ley)
Presunción: 65
Es remunerada: 66
Terminación: 98 y sig
CASO 22
Ver también en CONTRATO DE TRABAJO y en SUSPENSIÓN

Relación de trabajo (Rgl)
Normas: 16 a 20
Causas de extinción ajenas a la voluntad de las partes: 39
Causas de extinción: 35
Ver también en CONTRATO DE TRABAJO, en CONFLICTOS DE TRABAJO y en SUSPENSIÓN

Remuneración al trabajador (Ley)
Ver en SALARIO

Renuncia del trabajador
Ver en RETIRO

Repartidores
Ver en MOTORIZADOS

Reposición del trabajador (Ley)
A un puesto inferior, cuándo no es despido indirecto: 103 (par 2°)

Reposición del trabajador (Rgl)
A su puesto luego de la suspensión: 34 (par)

Representante del patrono (Ley)
Quiénes lo son: 50, 51
Para absolver posiciones juradas: 53; en juicio por despido: 116 (par) ***(arts 53 y 116 derogados por Ley Procesal del Trabajo)***
En los aviones: 359
No se beneficia del contrato colectivo: 510

Representantes de los trabajadores (Rgl)
En la gestión de los entes oficiales: 203 a 214
En la gestión de las empresas privadas protegidas oficialmente: 215

Residencia del trabajador (Ley)
Su cambio por razones de trabajo, cuándo es despido indirecto: 103 (par 1°)

Retiro del trabajador (Ley)
Mención: 98
Definición: 100; justificado: 100, 101
Causas justificadas de retiro: 103
Despido indirecto: 103.g, 103 (par 1°), 103 (par 2°)
Preaviso al patrono: 107; su pago: 107 (par)
Ver también en CESE DEL TRABAJADOR

Retroactividad de la Ley (Ley)
Consideraciones: CASO 21

Reunión normativa laboral (Ley)
Su objeto: 528
Convocatoria: 529 a 532
Resolución para instalar la reunión: 533
La convención suscrita obliga a todos: 534; excepción: 534; caso de inasistencia: 535
Defensas de fondo: 536
Reunión voluntaria entre patronos y trabajadores: 537
Resolución: 538; adhesiones posteriores: 539, 541; decisión: 540
Intervención ministerial: 542, 543
Convocatoria de una reunión normativa laboral: 544, 545, 547
Duración de la reunión: 548
Arbitraje: 549
Prórroga de la reunión: 550
Modificaciones a la Convención: 551
Aplicación de la Convención a todos los trabajadores: 552
Ver también en NEGOCIACIONES COLECTIVAS

Reunión normativa laboral (Rgl)
Ver en NEGOCIACIONES COLECTIVAS

Revelación de secretos (Ley)
Causal de despido: 102.h
Inspectores del Trabajo: 590 (par 1°), 17

Revelación de secretos (Rgl)
Por el trabajador: 18.c

—S—

Salario (Ley)
Qué es salario: 133, Com 8 al 12

Su cuantía mínima: 66, 129, 130, 138, Com 14
Libertad de gastarlo: 131
Cesión del salario: 132; pignoración: 132
Descuentos del salario: 132 (par)
Bonos que se le integran: 670
Comisariatos, aportes patronales para el ahorro, servicios de salud, educación y comedores, no son salario: 671, Com 11.3
Salarios tope para el cambio de sistema: 666, 667; de altos empleados: 673
Para el cálculo de la antigüedad periódica, incluye utilidades: 108 (par 5°)
Definición de salario: 133, Com 8 a 11.1
Subsidios, son salario: 133 (par 1°), Com 11.2
Hasta el 20 % puede no entrar en las prestaciones (salario de eficacia atípica): 133 (par 1°)
Beneficios sociales que no son salario (comedores, becas, medicamentos, etc.): 133 (par 3°); guarderías: 392
Información mensual al trabajador: 133 (par 5°)
Salario base para el pago de contribuciones: 133 (par 4°), 674, Com 14
Principios básicos: 138 (comienzo)
Aumentos por decreto: 138
Utilidades, son salario: 108 (par 5°), 146 (par 1°)
Salario normal para las prestaciones: 144 a 146
Utilidades, su naturaleza: 146 (par 1°)
Propinas y recargos en la nota de consumo, son salario: 134
Trabajo igual, salario igual: 135, 136; primas: 136
Menores: 285; madres: 394; deportistas: 313; en aviones: 365
Productividad, incentivos: 137
Aumento de salario: 138; facultades del Ejecutivo: 138, 13, 22
Clases de salario: 139, 140; a destajo: 141; mínimo a destajo: 141 (par); por tarea: 142; por hora: 140; diario: 140; a tiempo parcial: 194
Carteles informando cuando es a destajo: 143
Cálculo para el salario de horas extras, nocturnas y domingos: 144, 153 a 156; ídem para vacaciones: 145 *(pero ver art 95 del Rgl);* para las indemnizaciones: 146
Pago del salario por cheque: 147; pago en vales o en especie: 147; durante la suspensión: 95; a quién se paga: 148; a la esposa o concubina: 149
Pagos quincenales, mensuales: 150; día de pago: 151
Lugar de pago: 152
Trabajo en días feriados, su pago: 154, 202
Horas extras, su pago: 155, 202
Jornada nocturna, su pago: 156
Embargo del salario: 162
Salario por tiempo parcial: 194
Prohibición de rebajar los salarios por causa de esta Ley: 654
Reducción de salario, es despido indirecto: 103
Com 8 a 14
Ver también en SALARIO MÍNIMO

Salario (Rgl)
Beneficios sociales que no son salario: 50, Com 50
Salario para prestaciones: 54, Com 54
Salario para vacaciones y bono vacacional: 95, Com 95
Salario ordinario = salario normal: 54 (par), Com 54
Pago a través del banco: 55
Autorización para que otro cobre el salario: 56
A tiempo parcial: 80
Salario de eficacia atípica, exclusión del cálculo de las prestaciones: 51; forma de acordarlo: 51; no afecta el salario mínimo: 51.f, Com 51
Salario por unidad de tiempo, cómo se calcula: 52; idem salario por hora: 52 (par), Com 52
Salario por productividad, acordado por escrito: 53, Com 52
Salario por trabajar en día feriado, cálculo: 54 (par), Com 54; idem en su día de descanso: 88, Com 88

Salario base (Ley)
Para calcular el cambio de sistema: 666 (final), 667. Com 9
Para contribuciones, garantías, multas y otros casos: 674 ***(artículo derogado parcialmente por la Ley de Seguridad Social)***
En caso de terminación del contrato: 146
Ver también en VACACIONES

Salario base para el cálculo de las prestaciones (Rgl)
Salarios causados y no cobrados aún: 54, Com 54
Salario ordinario = salario normal: 54 (par), Com 54

Salario de eficacia atípica
Ver en SALARIO

Salario mínimo (Ley)
Principio básico: 129
Facultades del Ejecutivo: 167
Comisiones asesoras para el salario mínimo: 167, 168; procedimiento: 169; publicación en Gaceta Oficial: 169
Salarios mínimos diferentes: 170; en destajo: 141 (par); a tiempo parcial: 194
Convenios: 171
Sanciones al patrono: 173
Salario base mínimo para la compensación por transferencia: 666.b
Para cálculo de contribuciones: 674 ***(artículo derogado parcialmente por la Ley de Seguridad social)*** y 133 (par 4°)
Para cálculo de multas: 653 y CASO 10. También Com 14
Lo fijará el Ejecutivo: 169; funciones de la Comisión Tripartita: 167, 168
Bonos de Decretos 617, 1240 y el bono-puente n° 1824, se integran al salario: 670
Salario mínimo legal: Com 13.1; indexación: Com 13.2
Embargo del salario mínimo: 162, 164 *(el salario no se puede embargar salvo en obligaciones alimentarias, art 91 de la Constitución)*
Decreto fijando el salario mínimo: verlo en Suplemento al final del libro de la Ley
Com 13.1 y CASO 13

Salario mínimo (Rgl)
No se puede pagar menos: 60, Com 60
Modalidad de fijación de estos salarios: 61
Comisión Tripartita, mención: 61.a
Mesa de Diálogo Social: 62 a 64

Salarios mínimos diferenciados: 64
Fijación del salario mínimo por el Presidente de la República: 65, 69
Equipo Técnico: 66, 67
Remisión del Decreto al Congreso: 69
Publicación alternativa del Decreto: 69
El art 22 de la Ley Trab: 69 (par)
El salario mínimo como referencia para diversos cálculos: 70, Com 70
No es afectado por la cuota del salario con eficacia atípica: 51.f, Com 51

Salario normal (Ley)
Para calcular el cambio de sistema: 666 (a y b)
Definición: 133 (par 2°), Com 10
Para calcular el pago de contribuciones: 133 (par 4°)

Salarios caídos (Ley)
Arts 116 al 124 y 655 derogados por Ley Procesal del Trabajo
Reclamación: 116
Juicio laboral: 125, 126, sentencia: 122
La sentencia no tiene casación: 655 (par 1°)
Pago en caso de despido injustificado: 125

Sanciones (Ley)
De oficio o por denuncia: 625
En materia de salarios mínimos: 173
A funcionarios del Trabajo: 626, 649
Multas por diversas infracciones: 627 a 642
Salario mínimo de referencia para las multas: 653 y CASO 10
Reincidentes: 643 Graduación de multas: 644
Arresto por impago de la multa: 645, 647.g
Quién pone las multas: 646
Procedimiento de multas: 647, 651
Apelación: 648; fianza previa: 650
Denuncia obligatoria: 652

Sanciones al patrono (Rgl)
Quién las impone: 236
Por infracciones que afectan al sustento, jornada, salud y vida del trabajador: 236 (final)
Com 236

Sanciones al trabajador (Rgl)
Medidas disciplinarias, mención: 37 (par)
Com 33

Sector privado (Ley)
Cuál es: 668 (par 3° final)

Sector público (Ley)
Entes que lo integran: 668 (par 3°)
Ver también en ENTES OFICIALES y en FUNCIONARIOS

Seguridad industrial (Ley)
Ver Ley de Prevención: CASO 21
Ver también en HIGIENE

Seguro Social Obligatorio (Ley)
Rige sobre la Ley del Trabajo: 585
En la Ley de Prestaciones Sociales: 128
Monto del salario cotizable: Com 14

Semana de cinco días (Ley)
Por acuerdo con el patrono: 196
Pago del 6° día: 216

Servicio de autobuses
Ver en TRABAJADORES DEL TRANSPORTE TERRESTRE

Servicio doméstico
Ver en TRABAJADORES DOMÉSTICOS

Servicio militar (Ley)
Es causa de suspensión del contrato: 94

Servicios públicos (Ley)
Derecho a la huelga: 496, 498, 504
Empleados públicos en huelga: 8

Servicios públicos (Rgl)
Ver en HUELGA y en SECTOR PÚBLICO

Sexo (Rgl)
Acoso sexual: 12, 15, Com 12, Com 15

Sillas (Ley)
Para los empleados: 239

Sindicatos (Ley)
Qué título los rige: 58
Derecho a sindicarse: 400; no obligación: 401
Estatutos propios y autonomía: 401, 423
Funcionamiento sin trabas: 402, 403, 429
Edad mínima: 18 años: 404
Extranjeros: 404 (par)
Sindicatos de patronos: 405, atribuciones: 409; número mínimo de miembros: 419
Colegios de profesionales: 405
Permanencia del sindicato: 406, fines: 407; atribuciones: 408
Ámbito geográfico: 41
Clases de sindicatos: 410, 411, de empresa: 412, 417; profesionales: 413; de industria: 414; sectoriales: 415; otros sindicatos: 418; sindicato patronal: 419; de no dependientes: 413, 418
Registro en Inspectoría: 420; documentos anexos: 421
Acta constitutiva: 422; nombre del sindicato: 428; Estatutos: 423
Número mínimo de trabajadores: 417, 418
Nómina de miembros fundadores: 424
Procedimiento de registro en la Inspectoría: 425, 426
Protección de los promoventes: 427
Personalidad jurídica: 429
Obligaciones de los sindicatos: 430
Validez de las asambleas: 431
Acuerdos nulos: 432
Elección de la junta directiva: 433; su duración: 434; convocatoria por el juez: 435
Miembro que deja de serlo: 436, 448
Fondos sindicales, uso, presupuesto, caja, pagos, rendición de cuentas, examen de las cuentas, investigación por la Contraloría: 437 a 442
Protección de la libertad sindical, prohibiciones a los patronos, contratación sindical de trabajadores, cuota sindical, derecho a afiliarse, expulsión de miembros: 443 a 448 y 132
Fuero sindical: ver en FUERO SINDICAL
Disolución de sindicatos: 459, 460; liquidación: 461; solicitud ante el juez: 462
Federación de sindicatos: ver en FEDERACIONES DE SINDICATOS

Sindicatos (Rgl)
Naturaleza y representación: Com 112; trabajadores sin sindicato: Com 112
Definición de libertad sindical: 112
Qué comprende la libertad sindical: 113
Organizaciones que se consideran sujetos colectivos de derecho sindical: 114
Representatividad del sindicato, etc: 115
Articulación de la negociación colectiva: 116
Derecho de sindicación: 117
Prohibición de sindicatos obrero-patronales: 118
Menores de edad: 119
Representación de los trabajadores en la asamblea general: 121
Sindicatos nacionales, fuero sindical de los directivos de las Seccionales: 122
Convocatoria judicial a elecciones, designación de la comisión electoral: 123
Procesos disciplinarios: 124
Interesados en la disolución de un sindicato: 125
Cuota sindical extraordinaria: 126
Rendición de cuentas: 127
Elecciones sindicales: 128
Cuando no hay sindicatos: 136
Ver también en REFERENDUM y en el epígrafe siguiente

Sindicatos: Protección de la libertad sindical (Rgl)
Conductas antisindicales: 217
Mecanismos de protección: 218
Violación del derecho a afiliarse: 219
Fuero por elecciones sindicales: 220
Autorización para despido del delegado sindical, etc: 221
Reenganche del trabajador: 222
Fuero sindical: 220 a 223
Agotamiento de la vía administrativa: 224
Definición y contenidos esenciales de la vida sindical: 112, 113, Com 112

Sirvientes
Ver en TRABAJADORES DOMÉSTICOS

Solvencia laboral (Rgl)
Como requisito para celebrar contratos con entes oficiales: 228
Consideraciones, tipos, caso de incumplimiento sin culpa: Com 228

Subcontratistas
Ver en CONTRATISTAS

Subsidio de alimentación y transporte
Ver en BONOS

Subsidios para abaratar bienes esenciales (Ley)
Son salario: 133 (par 1°)

Sueldo
Ver en SALARIO

Sujetos a esta Ley (Ley)
Quiénes lo están: 15

Sujetos de la Ley (Rgl)
Quiénes lo son: 21
Ver también en GRUPOS DE EMPRESAS y en CONTRATISTAS

Suspensión de relación de trabajo (Ley)
No pone fin a la vinculación: 93
Causas legítimas: 94
Efectos de suspensión: 95; en pagos al Seguro Social, etc: 95
Prohibición de despido: 96
Cese de la suspensión: 97
Cómputo de la antigüedad del trabajador: 97
Por fuerza mayor: 94.h

Suspensión de la relación laboral (Rgl)
Por fuerza mayor: 33; cuándo es causa de retiro justificado: 33, Com 33
De mutuo acuerdo, Com 33
Efectos de la suspensión: 34
Cesación de la suspensión, reincorporación del trabajador: 34 (par)

Sustitución de patronos (Ley)
Definición: 88, 89
Responsabilidad solidaria: 90
Juicios pendientes: 90
Notificación a trabajadores: 91
Opción del trabajador, prestaciones: 91, 92
CASO 6

Sustitución de patronos (Rgl)
Definición: 30; sustitución parcial: 30
Obligación de notificar a los trabajadores: 31
Derechos del trabajador: 31

Sustitución de trabajadores (Ley)
Ordenada por el Ministerio del ramo: 33
Ver también en DESPIDOS

Sustitución de trabajadores (Rgl)
Transferencia o cesión del trabajador: 32, Com 32

—T—

TABLA de despidos (Ley)
Con ejemplo: Verla después del Índice General en el libro de la Ley

Tarea, salario por (Ley)
Cuándo lo es: 142

Temporada (Rgl)
Jornada flexible: 83
Su fijación oficial: 83; aumento en la duración, requisitos: 83 literales a) hasta e), Com 83

Terminación de la relación de trabajo (Ley)
Causas de terminación: 98; por muerte: 108 (par 3°); justificada: 101
Plazo de 30 días: 101
Despido, definición: 99; clases: 99
Retiro, definición: 100; justificado: 100, 101
Causas justificadas de despido: 102; abandono del trabajo: 102 (par)
Notificación escrita del despido: 105
Constancia de trabajo: 111
Retiro justificado, causales: 103
Despido indirecto: 103 (par 1°)
Despido en contratos por tiempo u obra determinados, indemnizaciones: 110
Otras acciones judiciales: Ver en DERECHO COMÚN
Indemnización por sustitución de patrono: 91, 92
Salario de base para las prestaciones: 146
Preaviso: Véase en dicho epígrafe. Derechos adquiridos: Ver en ANTIGÜEDAD. Fideicomisos: Ver en ANTIGÜEDAD
Procedimiento para el despido justificado: 116 a 124 ***(artículos 116 al 124 derogados por la Ley Procesal del Trabajo)***
Carta de despido: CASO 3

Despido: indemnización y salarios caídos: 125, 117 (par), 126
Trabajadores inamovibles, su despido: 127
Ley especial para regular las prestaciones sociales: 128
Prestación de antigüedad: 108 (par 1°)
No hay recálculo de prestaciones: 146 (par 2°)
Daños y perjuicios al trabajador: 108 (par 4°), 125 (par)
Indexación por inflación: ver CASO 26
Com 22

Terminación de la relación de trabajo (Rgl)
Causas: 35
Causas ajenas a la voluntad de las partes: 39
Por ser discriminado: 15, Com 15
Por no acatar órdenes impropias: 19 (par), Com 19
Por no ser reincorporado al cesar la suspensión: 33 (par), Com 33
Ver también en DESPIDO

Territorialidad de la Ley (Ley)
Enunciación: 10
Contratos para venezolanos que vayan a trabajar fuera del País: 77, 78

Timbre fiscal (Ley)
Exención: 14

Trabajador a prueba (Rgl)
Máximo por 90 días: 25, Com 25
Derechos si se queda: 25 (par 2°)
Nota: La Ley del Trabajo no los menciona

Trabajador a tiempo parcial (Rgl)
Cuándo lo es: 80

Trabajador en formación (Rgl)
Ya no está contemplado en el Rgl, Com final

Trabajadores (Ley)
Definición: 39; obrero calificado: 44
Remuneración obligatoria: 39
No dependientes: 40, 87; su incorporación a la protección laboral: 40
Trabajador para una obra o tiempo determinado: Ver en CONTRATO DE TRABAJO
Trabajador de confianza, definición: 45; su jornada: 198
Trabajador de inspección o vigilancia: 46; su jornada: 198
Calificación: 47
Trabajadores permanentes, temporeros y eventuales: 113 a 115; no gozan de estabilidad laboral: 112
Trabajadores con 3 meses o menos: 112, sin derecho a antigüedad: 108, 112
Trabajadores en situación especial: CASO 20
Ver también en EMPLEADOS y en OBREROS

Trabajadores, deberes (Rgl)
Ver en DEBERES DEL TRABAJADOR

Trabajadores a destajo
Ver en DESTAJO

Trabajadores a domicilio (Ley)
Definición: 291
Miembros de la familia: 292
Trabajador con materiales propios: 293
Jornada y horarios, no tienen: 294
Salario igual que los demás: 295, 296
Libro de registro del patrono: 297
Registro de patronos: 298
Libreta del trabajador: 299
Cartel de tarifas que se pagan: 300
Facultades del Ministerio: 301
Ver también en DESTAJO

Trabajadores domésticos (Ley)
Definición: 274, 274 (par)
Horario y descanso: 275; si no vive en la casa: 275
Día de descanso: 276; vacaciones: 277
Aguinaldo de Navidad: 278
Despido, renuncia, preaviso: 279
Enfermedad contagiosa: 280
Indemnización por despido injusto: 281, 112
Desde 1-5-91: 281
Despido justificado: 279
Menores en el servicio doméstico: 262

Trabajadores rurales (Ley)
Definición: 315
Trabajadores permanentes, temporeros y ocasionales: 316; antigüedad: CASO 20 (6)
Nacionalidad, 80% venezolanos: 317
Excepciones: 317
Libro de salarios: 318
Enredos en las cuentas: 319
Conucos en la finca: 320; daños al patrono: 321
Labores urgentes: 322
Vacaciones: 323, 324
Jornada máxima: 325; nocturna: 326
(Rgl) Jornada en la temporada alta: 83, Com 83

Trabajadores del transporte acuático (Ley)
A quiénes se aplica esta Ley: 333
Rol de tripulantes: 333
Menores, prohibición: 334
Contrato de enganche: 335; cláusulas obligatorias: 335 (a, b, c); rescisión del contrato: 335 (par 1°); por cambio de bandera del barco: 335 (par 2°); disciplina a bordo: 335 (par 3°)
Reglamentación: 335 (par 4°), CASO 24 (5°)
Contrato por viaje: 336
Privilegio sobre el buque para cobrarse: 337
Moneda en que se paga el salario: 338
Jornada máxima: 339; feriados: 339
Turnos de guardia: 340; guardia de puerto: 342
Horas de descanso: 341, 340, 192
Labores especiales y de emergencia: 343, 350, 335
Registro de horas extras: 344
Descansos y vacaciones en tierra: 345, 339 (final)
Obligaciones del patrono con los tripulantes: 346
Previsión del mal tiempo: 347
Cuarentena: 348
Tripulación mínima: 349
Condiciones de navegabilidad: 349
Prácticas y zafarrancho: 350
Accidentes de trabajo: 351
Despido, causales: 352, 353
Amarre del buque: 354; suspensión del contrato laboral: 354

Pérdida del buque: 355
Delegado sindical a bordo: 356
Facultades del Ejecutivo: 357
Capitanes de barco, venezolanos: 20; representan al patrono: 51

Trabajadores del transporte aéreo (Ley)
Disposiciones aplicables a los tripulantes: 358
Representantes del patrono, quiénes son: 359, 51
Gerente de operaciones, superintendente de vuelos: 359
Jornada máxima: 360; vuelos de auxilio: 363
Cursos de actualización: 361
Interrupción del vuelo y relevo de tripulantes: 362
Vuelos de auxilio: 363
Descanso semanal: 364
Salario desigual: 365
Gastos de estadía: 366
Prohibiciones (bebidas, drogas, vuelos para terceros): 367
Obligaciones del patrono: 368; ídem de los tripulantes: 369; ídem del capitán: 370
Capitanes de aeronave, venezolanos: 20
Horas de descanso: 192

Trabajadores del transporte terrestre (Ley)
A quiénes se aplica: 327
Jornada máxima: 328; fiestas locales: 215
Tipo de salario: 329; retardos: 329 (par 1°); comida y cama: 329 (par 2°), 330; interrupción del servicio: 329 (par 2°)
Reglamentos del transporte: 331
Vehículos inseguros: 331
Alcohol y drogas: 332

Trabajo (Ley)
Deber y derecho de trabajar: 23, 24
Discriminaciones prohibidas: 26
Libertad de trabajar: 31, 32, 79
No sometido a jornada: 199
Interrupción del trabajo por fuerza mayor: 203, 204
Trabajos que no se pueden interrumpir: 213
Menores: 247 y sig.
Sólo el Poder Público Nacional puede dictar normas: 12; excepción: 12
Trabajo igual, salario igual: Ver en SALARIO

Trabajo (Rgl)
Ver en DISCRIMINACIONES, DERECHOS BÁSICOS, JORNADA, MENORES, CONTRATO DE TRABAJO, etc.

Trabajo temporal (Rgl)
Ver nuestra nota en EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Trabajos que no se deben interrumpir (Rgl)
Trabajo necesariamente continuo: 84; por turnos: 84, Com 84
Por interés público y por razones técnicas: 92, 93
Por circunstancias inesperadas: 94
Descanso compensatorio: 89, Com 89
Ver también en JORNADA

Transacciones entre patrono y trabajador (Ley)
Son válidas: 3; altos empleados: 673
CASO 2

Transacciones entre patrono y trabajador (Rgl)
Requisitos, relación circunstanciada: 10, Com 10
Efectos: 11
Homologación: 11

Transferencia de un trabajador a otra empresa (Rgl)
Efectos legales: 32, Com 32

Tránsito libre (Ley)
Derecho a transitar: 36

Transporte de los trabajadores (Ley)
Imputación a la jornada de trabajo: 193
Contratos para trabajar fuera del país: 78.a
Obligación de suministrarlo: 240
De tripulantes: 346 (g, h); aéreos: 366, 368

Transportistas
Ver en TRABAJADORES DEL TRANSPORTE

Traslado del trabajador (Ley)
A otro lugar: 103 (par 1°, a)

Traspaso de la empresa
Ver en SUSTITUCIÓN DE PATRONOS

Tratados internacionales (Rgl)
Su aplicación preferente: 6

Tribunales competentes (Ley)
Arts 116 y 655 derogados por la Ley Procesal del Trabajo
Tribunales o Juzgados de Estabilidad Laboral: 116, 655, 656. CASO 24 (8°); subsanación de errores de las partes: 116
Gratuidad de la justicia: 5
Otros Tribunales competentes: 655; de Parroquia, Municipio o Distrito: 655.a; de mínima cuantía: 655.b; otros tribunales: 655 (par 2°)
Apelación: 655 (par 1°)
No casación en reenganche y pago de salarios caídos: 655 (par 1°)
En procedimientos de despido y calificación: 116; Tribunal del Trabajo: 116
Comisiones Tripartitas: 655 (par 2°), 656
Nuevos nombramientos por el Consejo de la Judicatura: 656
Ver también en JUECES

Turismo (Rgl)
Jornada de las empresas turísticas: 83, Com 83

Tutela
Ver en AMPARO

—U—

Unidad económica (Rgl)
Ver en GRUPO DE EMPRESAS

Usos y costumbres (Ley)
Son fuente de derecho laboral: 60.d
La equidad: 60.g
(Rgl) Mención: 7; se aplican: 24.f; prácticas internas de las empresas: 24.d, Com 24;

Usura
Ver en LEYES DEROGADAS en este Índice

Utilidades laborales (Ley)
Son parte del salario: 133
Se incluyen en prestación de antigüedad: 108 (par 5°)
Cómo se calculan: 146 (par 1°)
Fecha del pago: 146 (par 1°, final)
Reglamento para el cálculo: 108 (par 5°)
Son salario para ciertas prestaciones: CASO 23

Limitación en el tiempo: 146
Monto a repartir, 15 %: 174
Límite máximo y mínimo: 174 (par 1°), 174 (par 2°)
Trabajador ido o despedido: 174 (par 1°)
Impuesto sobre la Renta: 174, 174 (par 2°), 176; examen de cuentas: 181
Aguinaldo de fin de año: 175, 184; a trabajadores domésticos: 278
Determinación del monto distribuible: 176; consolidación de balances: 177; empresas emparentadas: 177
Pérdidas de años anteriores: 178
Operación aritmética: 179, a trabajador con menos de un año: 174 (par 1°)
Plazo de pago: 175, 180; a trabajador que dejó la empresa: 174 (par 1°)
Acuerdo entre la empresa y los trabajadores: 182
Patronos excluidos de pagar utilidades: 183, 183
CASO 7

Utilidades laborales (Rgl)
Se calculan antes de deducir impuesto sobre la renta del patrono: 57
Verificación de las utilidades: 58
Bonificación, cálculo del salario base: 59, Com 59
Plazo de prescripción para reclamar: 111

—V—

Vacaciones (Ley)
Salario base para las vacaciones: 145.b *(pero ver art 95 del Rgl)*
Los días feriados comprendidos se pagan: 157
15 días + 1 día × año: 219; día adicional desde 1-5-91: 219
Bono vacacional es salario: 133; cuantía: 223
Vacaciones trabajando: 219 (par), 226, 234
Vacaciones colectivas: 220; trabajadores que aún no tienen derecho a vacaciones: 220, CASO 15
Vacaciones colectivas escalonadas: 220 (par)
Caso del salario en especie: 221
Pago adelantado: 222
Bonificación por vacaciones: 223; desde el 1-5-91: 223
Remuneración sustitutiva: 224
Período menor de un año, pago fraccionado: 225
Trabajador para varios patronos: 227
Pago de las cotizaciones: 228
Vacaciones acumuladas: 229
Cuándo se toman: 230; padres de familia: 230
Menores: 260
Días no vacacionales (en preaviso o incapacidad): 231
Vacaciones cuando se faltó al trabajo: 232, 233
Registro de vacaciones: 235
Vacaciones obligadas a la madre: 390
CASO 14

Vacaciones (Rgl)
Salario base para su cálculo: 95, Com 95
Salario base para las fraccionadas: 95, Com 95
Disfrute parcial de las vacaciones: 96
Repetición de lo pagado por vacaciones no disfrutadas: 97, Com 97

Vendedores (Ley)
Comisiones son salario: 133
Salario base para prestaciones: 145, 146
CASO 19
Ver también en COMISIÓN.

Vendedores ambulantes (menores) (Ley)
Carnet: 264

Venezolanos (Ley)
Jefes, capataces, etc.: 20; capitanes de barcos y aviones: 20. Trabajadores, 90% venezolanos: 27; excepciones: 28
En trabajo agrícola: 317
En cargos sindicales: 404 (par)
Contratos para trabajar fuera del país: 78

Vía administrativa (Rgl)
Ver en RECURSO JERÁRQUICO

Vigilantes (Ley)
Son obreros: 43
Definición: 46
Duración de la jornada: 198, 213
No se equiparan a conserjes: 283

Violencia (Ley)
Causal de despido: 102.b

Vivienda (Ley)
Anticipos y avales por el patrono: 108 (par 2°)
Fondos para vivienda: 6
Es parte del salario: 133, 147
Obligación de darla: 241; lugar para dormir: 238
Vivienda del conserje, ver en CONSERJE
(Rgl) En caso de suspensión del trabajador: 34
Ver también en POLÍTICA HABITACIONAL

Ver también el ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL

Página

INTRODUCCIÓN 3

LEY DEL TRABAJO

TÍTULO I: Normas fundamentales 5
CAPÍTULO I: Disposiciones generales 5
CAPÍTULO II: Del deber de trabajar y del derecho al trabajo 9
CAPÍTULO III: De la libertad de trabajo 11
CAPÍTULO IV: De las personas en el derecho del trabajo 13
CAPÍTULO V: De la aplicación de las normas jurídicas en materia de Trabajo 16
CAPÍTULO VI: De la prescripción de las acciones 16

TÍTULO II: De la relación de trabajo 17
CAPÍTULO I: Disposiciones generales 17
CAPÍTULO II: Del contrato de trabajo 18
CAPÍTULO III: De las invenciones y mejoras 21
CAPÍTULO IV: De la sustitución del patrono 22
CAPÍTULO V: De la suspensión de la relación de trabajo 23
CAPÍTULO VI: De la terminación de la relación de trabajo 24
CAPÍTULO VI: De la estabilidad en el trabajo 30

TÍTULO III De la remuneración 33
CAPÍTULO I: Del salario 33
Sección primera: Disposiciones generales 33
Sección segunda: Clases de salario 36
Sección tercera: Del pago del salario 38
Sección cuarta: De la protección del salario 39
CAPÍTULO II: Del salario mínimo 41
CAPÍTULO III: De la participación en los beneficios 43

TÍTULO IV: De las condiciones de trabajo 45
CAPÍTULO I: Disposiciones generales 45
CAPÍTULO II: De la jornada de trabajo 46
CAPÍTULO III: De las horas extraordinarias de trabajo 50
CAPÍTULO IV: De los días hábiles para el trabajo 51
CAPÍTULO V: De las vacaciones 53
CAPÍTULO VI: De la higiene y seguridad en el trabajo 56

Página

TÍTULO V: Regímenes especiales 58
CAPÍTULO I: Del trabajo de los menores y los aprendices 58
CAPÍTULO II: De los trabajadores domésticos 63
CAPÍTULO III: Del trabajo de los conserjes 64
CAPÍTULO IV: De los trabajadores a domicilio 66
CAPÍTULO V: De los deportistas 68
CAPÍTULO VI: De los trabajadores rurales 69
CAPÍTULO VII: Del trabajo en el Transporte 72
Sección primera: Del trabajo en el transporte terrestre 72
Sección segunda: Del trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre 73
Sección tercera: Del trabajo en el transporte aéreo 78
Sección cuarta: Del trabajo de los motorizados 81
CAPÍTULO VIII: Del trabajo de los actores, músicos, folkloristas y demás trabajadores intelectuales y culturales 81
CAPÍTULO IX: Del trabajo de los minusválidos 82

TÍTULO VI: De la protección laboral de la maternidad y la familia 82

TÍTULO VII: Derecho colectivo del trabajo 85
CAPÍTULO I: Disposiciones fundamentales 85
CAPÍTULO II: De la organización sindical 86
Sección primera: Disposiciones generales 86
Sección segunda: Clases de sindicato 89
Sección tercera: Del registro y funcionamiento de las organizaciones sindicales 91
Sección cuarta: De los fondos sindicales 95
Sección quinta: De la protección de la libertad sindical 96
Sección sexta: Del fuero sindical 98
Sección séptima: De la disolución y liquidación de los sindicatos ... 101
Sección octava: De las federaciones y confederaciones de sindicatos 101
CAPÍTULO III: De las negociaciones y conflictos colectivos 102
Sección primera: De las negociaciones colectivas 102
Sección segunda: Del pliego de peticiones 103
Sección tercera: De la conciliación 104
Sección cuarta: Del arbitraje 106
Sección quinta: De la huelga 107
CAPÍTULO IV: De la convención colectiva del trabajo 110
CAPÍTULO V: De la Reunión Normativa Laboral y de la extensión obligatoria de las convenciones colectivas 113
Sección primera: De la Reunión Normativa Laboral 113

Página

Sección segunda: De la extensión obligatoria de las convenciones colectivas 119

TÍTULO VIII: De los infortunios en el trabajo 121

TÍTULO IX: De la Administración y el Trabajo 126
CAPÍTULO I: De los organismos administrativos del Trabajo 126
CAPÍTULO II: Del servicio de empleo 129

TÍTULO X: De la representación de los trabajadores en la gestión 132

TÍTULO XI: De las sanciones 134

DISPOSICIONES FINALES 139

DISPOSICIONES TRANSITORIAS 141

COMENTARIOS A LA REFORMA DE LA LEY DE 1997

PRIMERA PARTE: Pagos al trabajador por la transición a la Ley nueva

Com Nº — Página

1 Explicación previa 147
2.1 **Cambio de la Ley anterior a la Ley actual.** Cuánto debía pagarse al trabajador 147
2.2 a) **Indemnización de antigüedad** por el tiempo laborado antes de la Ley nueva 148
2.3 b) **Compensación por la trasferencia** del sistema viejo al nuevo .. 148
2.4 **Topes salariales** según el tamaño de la empresa (art 667) 149
2.5 Ejemplo de lo dicho 149
3 **Diferencias** entre la Indemnización de Antigüedad y la Compensación por Transferencia (art 666, letras "a" y "b") 150
4.1 **Forma de pago** de las prestaciones por el cambio de sistema (art 668) 150
4.2 **Intereses** que devengaría el saldo deudor de las anualidades (art 668 par 2º) 151
4.3 **Ejemplo numérico** del pago de las anualidades 151
5.1 **Cuándo** puede el trabajador hacer efectivas las anualidades (art 668) 152

Com Nº		Página
5.2	Caso de que el trabajador **cesó en la empresa**, había que darle el total adeudado (art 669)	152
6	Caso del trabajador despedido sin razón durante el primer año de aplicación de la Ley (art 669 parágrafo único)	153
7.1	Caso de los **empleados medios y altos** de la empresa	153
7.2	Caso especial del **alto empleado** despedido y que llevaba más de 10 años en la empresa (art 673). Qué compensación se le debió dar (art 673)	153
	SEGUNDA PARTE: Salario, definiciones. Salario mínimo	
8	Qué es **salario** (arts 133, 146, 670, 671)	154
8.1	**Definiciones** elementales	154
9	**Salario base**	154
10	Salario **normal** (art 133, parágrafo segundo)	154
11.1	Qué es salario **integral** o simplemente "salario" (art 133)	155
11.2	Qué **se incluye** en el salario (integral) (art 133)	155
11.3	Qué **se excluye** del salario (integral) (art 133, parágrafo 3º)	155
12	Salario a **destajo o comisión**	156
13.1	**Salario mínimo**	156
13.2	**Indexación** del salario (art 167)	156
14	Salario mínimo como medida para multas y contribuciones (art 674)	157
	TERCERA PARTE: Las prestaciones en la Ley	
15	Comentario previo. Quién sale ganando o perdiendo	158
16	Prestaciones a causa del **cambio de sistema** (arts 665 al 675)	159
16.1	**Prestaciones de antigüedad periódicas** a favor del trabajador (artículo 108)	159
17	Cuándo empieza a devengarse la **antigüedad periódica** (art 108 y 665)	160
17.1	Trabajador con menos de **tres meses. Trabajador a prueba**	160
18	**A dónde va** a parar el dinero (capital e intereses) de la prestación de antigüedad (art 108)	161

Com N°		Página
19	**Intereses** que generan los abonos de la antigüedad depositados (art 108)	161
19.1	Qué es un **fideicomiso** laboral	162
20	**Anticipos** al trabajador a cuenta de la prestación de antigüedad que se va acumulando (art 108, parágrafo segundo)	162
21	**Salario base** para el pago de la antigüedad (art 108, parágrafo quinto)	162
22	**Terminación del contrato laboral** por cualquier causa (despido o renuncia) (artículo 108, parágrafo primero). Pagos al trabajador	163
22.1	Ejemplo de **despido justificado**	164
22.2	**Preaviso**. Plazo que cubre la indemnización sustitutiva (art 104 y 125)	164
23	Pago de indemnización por **despido injustificado** (artículo 125). Un ejemplo	165
24	**Otras acciones** que tiene el trabajador aparte de las laborales (art 108 parágrafo cuarto y artículo 125 parágrafo único)	166
25	Despido de los **empleados de dirección** (arts 42, 47 y 112). **Quiénes lo son**	167
26	La reforma legal de la Ley del Trabajo y el artículo 92 de la **Constitución**	168

CASOS PRÁCTICOS

Caso N°		Página
1a	*Un lector se siente perdido en la maraña de disposiciones y quiere saber por dónde empezar para entender los principios básicos de la reforma laboral*	169
1b	*Un trabajador que ganaba y gana el salario mínimo quiere saber cuál es su situación con la Ley actual. Lleva varios años en la empresa de los cuales 3 transcurrieron bajo la Ley anterior*	170
1c	*Un patrono o un trabajador desea saber qué pagos de prestaciones sociales habrá de hacer y cuándo de acuerdo con la vigente Ley del Trabajo*	170
1d	*Despido injustificado (art 125)*	171
1e	*Un trabajador lleva meses (o años) en la empresa y desea marcharse. Quiere saber cuánto le corresponde*	172

Caso Nº		Página
1f	*Se trata de una empresa creada en 1997 o después, o bien que aún no siendo nueva, el empleado entró a trabajar luego de entrar en vigencia la Ley actual. Resulta que dicho empleado desea irse al cabo de tres años en ella o bien es despedido sin causa justificada. ¿Qué derechos tiene el empleado o dicho de otra manera, hasta dónde su cese implica un desembolso para la empresa?*	172
2	*Un trabajador firmó un documento reconociendo que el patrono no le debía nada o bien renunciando a algún derecho laboral. ¿Qué validez tienen tales documentos?*	173
3	*Forma de dar el preaviso y la carta de despido*	174
4	*Recibo de las prestaciones por despido injustificado*	176
5	*Un trabajador fue despedido sin indemnización y quiere saber cuánto tiempo tiene para reclamar sus derechos. También quiere saber a dónde puede acudir*	176
6	*Un patrono que va a traspasar su empresa a un tercero, quiere saber qué responsabilidad tiene con los trabajadores de la empresa*	178
7	*Se quiere saber cuánto tiene que repartir la empresa por concepto de beneficios o utilidades de fin de ejercicio*	179
8	*Un trabajador que tenía un contrato por tiempo determinado o una obra determinada fue despedido antes de vencerse el contrato. El despido es sin causa justificada. ¿Qué indemnización debe recibir?*	181
9	*Un empleado ha tenido que laborar varios domingos para poner las cuentas al día. Gana al mes Bs. 600.000. Quiere saber a cómo le tienen que pagar el día domingo y si tiene derecho a que le den un descanso compensatorio. Su jornada normal de trabajo es de lunes a viernes*	182
10	*El salario mínimo legal como unidad de valor para multas, indemnizaciones y embargos*	182
11	*¿Puede el patrono descontar al trabajador de su salario (o de sus prestaciones si se va de la empresa) los préstamos que le hizo de dinero? ¿Le puede embargar si no logra cobrarle?*	183
12	*Un empleado tiene acreditados Bs. 40.250.000 en prestaciones y debe a un tercero Bs. 20.000.000 que no puede pagar. El acreedor quiere cobrarse de dichas prestaciones y lo demanda. ¿Hasta dónde se las puede embargar?*	184
13	*Se quiere saber qué dispone la Ley sobre el embargo del salario*	185

Caso Nº		Página
14	*Un trabajador va a tomar las vacaciones y quiere saber cuánto le corresponde*	186
15	*El patrono quiere suspender las labores y dar vacaciones colectivas en diciembre. Desea saber cómo hace con los trabajadores que aún no tienen derecho a ellas*	188
16	*Una mujer trabajadora va a dar a luz y quiere saber qué descansos remunerados y otros derechos tiene*	189
17	*Se quiere saber qué tratamiento legal tienen los motorizados pues se utilizan a menudo como repartidores y mensajeros*	189
18	*El conserje en la Ley del Trabajo*	190
19	*Los vendedores a comisión y la Ley del Trabajo. Se quiere saber si son trabajadores protegidos por la legislación laboral*	191
20	*Se quiere saber si una actividad está contemplada como caso especial o entra dentro de la protección establecida para los trabajadores en general*	193
21	*Qué dispone esta Ley en materia de no retroactividad. Las disposiciones —leyes y decretos— derogadas*	194
22	*Se quiere saber si la relación que tiene con la empresa es laboral o está regida por el derecho común, es decir, si es o no un contrato de trabajo*	196
23	*Una persona quiere saber si ciertos pagos que recibe del patrono son salario o se trata de otros pagos, y no entran en el cálculo de las prestaciones*	200
24	*Se quiere saber qué otras disposiciones se han dictado en materia laboral y dónde encontrarlas*	200
25	*Un patrono quiere saber qué descuentos y cotizaciones debe efectuar por causa de sus trabajadores*	202
26	*Se quiere saber si la inflación transcurrida durante el juicio influirá en el monto de las prestaciones que el patrono tenga que pagar. Indexación de las indemnizaciones laborales y de los intereses por retraso en el pago*	203
27	*Contrato colectivo: Un empleado con contrato colectivo en condiciones mejores que las de la Ley, quiere saber cómo queda con la reforma legal de 1997. También un empleado que tiene firmado un contrato escrito individual con su patrono*	204
28	*Un patrono canceló de una vez las prestaciones por el cambio de la Ley anterior, a fin de no tener que pagar los intereses que manda el art 668*	204

Caso N°		Página
29	*Algún patrono cree que a partir del 19 de junio de 1997 su relación con los trabajadores empezó de cero, es decir, que se hizo borrón y cuenta nueva*	205
30	*Un trabajador que había entrado a trabajar se va o es despedido o se va, luego de trabajar 4 meses. ¿Qué derechos tiene?*	205
31	*Caso del patrono que liquidó la antigüedad a los trabajadores a fin de cada año. ¿Tenía que volverla a pagar en cumplimiento del artículo 666, letra "a"? (art 668, último aparte de la letra "a")*	205
32	*Un trabajador es despedido injustificadamente antes de cumplir tres meses en la empresa y quiere saber cuánto le toca. Ganaba Bs. 10.000 diarios*	206

ÍNDICE ALFABÉTICO 207

Tabla para pagos por despido, con ejemplos 238

Uso de la Tabla 239

Suplemento laboral: Salario mínimo. Resolución sobre Clasificación de Empresas. Cancelación de la Compensación por transferencia. Explicaciones sobre la Ley del Régimen Prestacional de Empleo (**paro forzoso**) 241

—oOo—

Ver Tabla de Despidos Injustificados con su nota al pie y el uso de la Tabla en la página siguiente

Ver Suplemento con los decretos sobre Salario Mínimo, Clasificación de Empresas y explicación del Paro Forzoso a partir de la página 241

TABLA PRÁCTICA DE LAS PRESTACIONES POR DESPIDO INJUSTIFICADO (ART 125)

ART 225

TIEMPO TRABAJADO AÑOS	MESES más de	Pago del Preaviso Días	Días de Antigüedad	Días de Vacaciones fraccionadas	TOTAL DÍAS A ABONAR
0	1	15	0	1,9	16,9
0	2	15	0	3,8	18,8
0	3	15	10	5,7	30,7
0	4	15	10	7,6	32,6
0	5	15	10	9,6	34,6
0	6	30	30	11,5	71,5
0	7	30	30	13,4	73,4
0	8	30	30	15,3	75,3
0	9	30	30	17,2	77,2
0	10	30	30	19,1	79,1
0	11	30	30	21	81
1	0	45	30	0	75
1	1	45	30	2,1	77,1
1	2	45	30	4,1	79,1
1	3	45	30	6,2	81,2
1	4	45	30	8,3	83,3
1	5	45	30	10,4	85,4
1	6	45	60	12,5	117,5
1	7	45	60	14,5	119,5
1	8	45	60	16,6	121,6
1	9	45	60	18,7	123,7
1	10	45	60	20,8	125,8
1	11	45	60	23,0	128
2	0	60	60	0	120
2	1	60	60	2,25	122,25
2	2	60	60	4,5	124,5
2	3	60	60	6,75	126,75
2	4	60	60	9,0	129
2	5	60	60	11,2	131,2
2	6	60	90	13,5	163,5
2	7	60	90	15,7	165,7
2	8	60	90	18	168
2	9	60	90	20	170
2	10	60	90	22,5	172,5
2	11	60	90	24,7	174,7
3	0	60	90	0	150
3	1	60	90	2,4	152,4
3	2	60	90	4,8	154,8
3	3	60	90	7,2	157,2
3	4	60	90	9,6	159,6
3	5	60	90	12	162
3	6	60	120	14,4	194,4
3	7	60	120	17	197
3	8	60	120	19,3	199,3
3	9	60	120	21,7	201,7
3	10	60	120	24	204
3	11	60	120	26,5	206,5
4	0	60	120	0	180
4	1	60	120	2,5	182,5
4	2	60	120	5,1	185,1
4	3	60	120	7,7	187,7
4	4	60	120	10,3	190,3
4	5	60	120	13	193
4	6	60	150	15,5	225,5
4	7	60	150	18	228
4	8	60	150	20,6	230,6
4	9	60	150	23,2	233,2
4	10	60	150	25,8	235,8
4	11	60	150	28,4	238,4
5	0	60	150	0	210
5	1	60	150	2,75	212,75

Nota importante: Además de lo señalado en esta tabla, al trabajador le corresponde la indemnización del art 108 par 1°. Leer Com 22.

EL LECTOR DEBE LEER EL USO DE ESTA TABLA EN LA PÁGINA SIGUIENTE

USO DE LA TABLA DE DESPIDOS INJUSTIFICADOS

Comenzó en febrero de 2005 y fue despedido en septiembre de 2008 luego de trabajar 3 años, 7 meses y días en la empresa. Tuvo aumentos de salario al cumplir cada año de servicio. ¿Cuánto le corresponde recibir para no ir a pleito (art 126)?. Ganaba últimamente Bs.F 1.500 mensuales, o sea, Bs.F 50 diarios (1.500 : 30).

a) CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO (ART 125)

Buscamos en la Tabla en la fila donde dice 3 años y más de 7 meses y tenemos:

	Días
1) Días de preaviso por el art 125.d), si no se le preavisó a tiempo	60
2) Indemnización por el art 125.2 (4 x 30 días de salario cada año)	120
3) Vacaciones fraccionadas por los últimos siete meses (art 225)	17
Total días de salario	197

Salario diario = Bs.F 50, luego 50 Bs.F diarios x 197 días, subtotal... **Bs.F 9.850**

Pero eso no es todo pues **además**, le corresponde recibir otros conceptos que son:

4) Supongamos que tenía abonadas en su cuenta las siguientes cantidades por concepto de antigüedad del art 108 (60 días cada año a partir del 4° mes más 2 días adicionales por cada año luego del primer año):
   a) De junio 2005 a febrero 2006: 45 días del salario de entonces (Bs. viejos 900.000 = Bs.F 900 mensuales) ..... Bs.F 1.350
   b) De marzo 2006 a febrero 2007: 60 + 2 días del salario de entonces (Bs. viejos 1.200.000 = Bs.F 1.200) ..... Bs.F 2.480
   c) De marzo 2007 a febrero 2008: 60 + 4 días del salario de entonces (Bs. viejos 1.350.000 = Bs.F 1.350) ..... Bs.F 2.880
   d) De marzo 2008 a septiembre 2008: 35 + 6 días del salario actual (Bs.F 1.500 mensuales)..... Bs.F 2.050

   Subtotal..... **Bs.F 8.760**

   No hay que olvidar los intereses que los depósitos hayan producido, que también son del trabajador. Ver Com 19.

5) La antigüedad del art 108, parágrafo 1°, letra "c" (explicación en Com 22) que nos da 25 días (60 - 35 ya depositados, ver arriba letra d) calculadas al salario actual..... Bs.F 1.250

6) Las utilidades del ejercicio se pagan cuando fenezca (ver Caso Práctico 7), pero supongamos que el patrono quiere pagárselas de una vez y supongamos también que fueran ..... Bs.F 2.000

   Subtotal..... **Bs.F 3.250**

Total a percibir por el trabajador: 9.850 + 8.760 + 3.250 = **Bs.F 21.860** (más los intereses producidos por los depósitos de antigüedad si no los hubiera cobrado).

Total a **desembolsar por la empresa** en el **momento** del **despido** del trabajador: 9.850 + 3.250 = **Bs.F 13.100**. Recuérdese que la parte correspondiente a la antigüedad del punto 4), o sea, Bs.F 8.760, se supone que la depositó oportunamente, mes a mes, en la cuenta del trabajador (Com 18).

b) CASOS DE DESPIDO JUSTIFICADO Y DE RENUNCIA DEL TRABAJADOR (ART 108 Y ART 225)

Tanto el **despido justificado** como la **renuncia voluntaria** son situaciones muy similares a efectos del pago de prestaciones sociales, pues el trabajador no tiene derecho a cobrar por los numerales **1** (pago sustitutivo del preaviso del art 125.d) ni **2** (un mes de salario por cada año del art 125.2) que señalamos en el caso anterior de despido injustificado. En cuanto a los demás numerales, los cobrará todos a menos que haya sido despedido por falta grave (**despido justificado**, ver art 102), en cuyo caso **pierde** también el derecho a cobrar por el numeral **3** (vacación fraccionada, ver art 225).

En principio ésas serían las cuentas, pero hay **algo más** que no debemos olvidar porque es muy **importante**:

1. Tanto el trabajador **despedido justificadamente** y que lógicamente no trabajará el preaviso que ordena el art 104 (ver art 101) como el trabajador que **renuncia voluntariamente pero omite el preaviso** que ordena el art 107, deberán **pagar al patrono una indemnización** equivalente al monto del salario de los **días correspondientes al preaviso no trabajado** (ver artículos 109 y 107 parágrafo único, respectivamente). Estos montos podrá descontarlos el patrono de la liquidación de sus prestaciones sociales.

2. **Por el contrario**, si el trabajador **renunció** por **causa justificada** (ver art 103) y en consecuencia no está obligado a dar preaviso (art 101), es el **patrono**, por ser quien ha dado motivo para la renuncia (art 109), el que **deberá pagarle al trabajador** una cantidad equivalente al **salario** que hubiera devengado éste de haber trabajado el **período de preaviso** que ordena el art 107.

Entonces tenemos que:

Por **despido justificado**, cobrará por los numerales **4** al **6**..... Bs.F 12.010
(**menos** la cantidad *que corresponda por el preaviso no trabajado)*

Por **renuncia voluntaria** y **omitiendo** el preaviso, cobrará por los numerales **3** al **6**..... Bs.F 12.860
(**menos** la cantidad que corresponda por el preaviso no trabajado)

Por **renuncia voluntaria** y **trabajando** el preaviso, cobrará por los numerales **3** al **6**..... Bs.F 12.860

Por **renuncia justificada**, cobrará por los numerales **3** al **6** ..... Bs.F 12.860
(**más** la cantidad que corresponda por el preaviso no trabajado)

—oOo—

No está de más **insistir** en que las cifras de días que aparecen en la Tabla Práctica de las Prestaciones por Despido Injustificado de la página 238 se refieren **sólo** a las ordenadas por los artículos 125 (**indemnización por despido injustificado** con **tope de salario para el cálculo de hasta 10 salarios mínimos mensuales**) y 225 de la Ley (**vacaciones fraccionadas**), **no al 108** (**antigüedad**). En consecuencia, a lo dicho en la Tabla hay que **añadir** lo que señala el art 108 como vimos en el ejemplo de la página 239. Ver más en Comentarios 18, 22 y 23 del libro.

DECRETO Nº 6.052 SOBRE SALARIO MÍNIMO

(G.O. 38.921 DEL 30 DE ABRIL DE 2008)

HUGO CHÁVEZ FRÍAS

Presidente de la República

En ejercicio de las atribuciones (...) en Consejo de Ministros (...),

DECRETA (1)

Salario mínimo desde el 1º de mayo de 2008 (Bs.F 799,23) (2)

Artículo 1º.— Se fija como salario mínimo mensual obligatorio para las trabajadoras y los trabajadores que presten servicios en los sectores público y privado, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2º de este Decreto, la cantidad mensual de SETECIENTOS NOVENTA Y NUEVE BOLÍVARES FUERTES CON VEINTITRÉS CÉNTIMOS (Bs.F 799,23), equivalente a la cantidad diaria de VEINTISEIS BOLÍVARES FUERTES CON SESENTA Y CUATRO CÉNTIMOS (Bs.F 26,64) por jornada diurna, a partir del 1º de mayo de 2008.

Salario mínimo igual para todo trabajador, incluyendo domésticos y conserjes

El salario mínimo obligatorio corresponderá a las trabajadoras y trabajadores urbanos, rurales, domésticos y de conserjería, independientemente del número de trabajadores que presten servicios para el patrono.

Menores aprendices Bs.F 599,43

Artículo 2º.— Se fija como salario mínimo para los adolescentes aprendices, de conformidad con lo previsto en el Capítulo I del Título V de la Ley Orgánica del Trabajo, la cantidad mensual de QUINIENTOS NOVENTA Y NUEVE BOLÍVARES FUERTES CON CUARENTA Y TRES CÉNTIMOS (Bs.F 599.43), equivalente a la cantidad diaria de DIECINUEVE BOLÍVARES FUERTES CON NOVENTA Y OCHO CÉNTIMOS (Bs.F 19,98), a partir del 1º de mayo de 2008.

Salario en efectivo y no en especie

Artículo 3º.— Los salarios mínimos fijados en los artículos anteriores, deberán ser pagados en dinero efectivo y no comprenderán como parte de los mismos, ningún tipo de salario en especie.

Pensionados y jubilados de la Administración Pública Nacional

Artículo 4º.— Se fija como monto mínimo de las pensiones de los jubilados y pensionados de la Administración Pública Nacional, el salario mínimo obligatorio establecido en el artículo 1º del presente Decreto.

Pensionados y jubilados del Seguro Social

Artículo 5º.— Se fija como monto mínimo de las pensiones otorgadas por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), el salario mínimo obligatorio establecido en el artículo 1º del presente Decreto.

Trabajadores a tiempo parcial

Artículo 6º.— Cuando la relación de trabajo se hubiere convenido a tiempo parcial, el salario estipulado como mínimo podrá someterse a lo dispuesto en el artículo 194 de la Ley Orgánica del Trabajo, en cuanto fuere pertinente.

Sanciones

Artículo 7º.— El pago de un salario inferior a los estipulados como mínimos por este

---

1. Por razones de espacio omitimos los "Considerando" que señalan el deber del Estado de ajustar el salario mínimo para cubrir necesidades básicas del trabajador y su familia.
2. Los títulos que encabezan los artículos y el resalte en negrita son nuestros.

Decreto, será sancionado de conformidad con lo establecido en el artículo 627 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Condiciones de trabajo no modificadas: inalterables

Artículo 8°.— Se mantendrán inalterables las condiciones de trabajo no modificadas por este Decreto, salvo las que se adopten o acuerden en beneficio de la trabajadora o trabajador.

Vigencia y Ejecución

Artículo 9°.— El presente Decreto entrará en vigencia a partir del 1° de mayo del año 2008.

Artículo 10°.— Remítase el presente Decreto a la Asamblea Nacional, de conformidad con el artículo 22 de la Ley Orgánica del Trabajo, en concordancia con el artículo 69 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 11°.— El Ministro del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social queda encargado de la ejecución del presente Decreto.

Dado en Caracas, a los veintinueve días del mes de abril de dos mil ocho. Años 198° de la Independencia, 149° de la Federación y 10° de la Revolución Bolivariana.

Ejecútese — Hugo Chávez Frías

(L.S.) — (*siguen firmas*)

COMENTARIOS AL DECRETO DEL SALARIO MÍNIMO

Este nuevo Decreto aumentando el salario mínimo salió publicado en Gaceta Oficial del 30 de abril de 2008 y tiene efecto desde el 1° de mayo de 2008. Ordena un incremento, de una sola vez, del 30% con respecto al salario mínimo que se venía pagando y, al igual que el último Decreto del año 2007, no distingue entre trabajadores de empresas grandes o pequeñas. En otras palabras, sea que el patrono cuente con un sólo trabajador o sea que tenga una nómina numerosa, el salario mínimo para todos ellos debe ser el mismo según establece el último aparte del art 1°.

El Decreto diferencia a los adolescentes aprendices, para los cuales el salario es ligeramente inferior (art 2°). En el texto se ha seguido omitiendo el párrafo de decretos anteriores que establecía que si dichos menores prestaban sus servicios en iguales condiciones que los trabajadores mayores de edad, su salario sería el mismo de estos últimos. Pero como esto es algo que, de todas maneras, ya está estipulado en el art 258 de la Ley del Trabajo, la omisión no menoscaba ningún derecho. Por otra parte, la mención de dicho artículo es "adolescentes aprendices" y pareciera que se refiere solamente a aquellos menores de edad que trabajan en condición de aprendiz. Nosotros creemos que el artículo también debe abarcar a los aprendices mayores de edad, pues la condición de aprendiz proviene de la inexperiencia en un oficio o faena y no necesariamente de la minoría de edad.

Siempre hemos aconsejado que lo **práctico** es usar **cifras enteras** fáciles de manejar y memorizar y, pese a que creíamos por el anterior decreto que el legislador había comenzado a darse cuenta de esto, lo cierto es que **no es así**. En efecto, vemos que el salario mensual no está redondeado y se ha vuelto al **problema de los céntimos**. Insistimos que **la justicia distributiva o el patrimonio patronal no van a peligrar** si se hubiese fijado como salario mínimo, digamos, la suma de Bs.F 800 y Bs.F 600, en lugar de Bs.F 799,23 y Bs.F 599,43 que es lo que da exactamente el incremento del 30%.

El Ejecutivo ha seguido la costumbre de hace ya bastantes años de no regular en un solo decreto todos los salarios como se hacía antaño, sino sólo el salario mínimo (los salarios mayores ya se fijan según la oferta y la demanda en el sector privado).

Y es que la parte más desfavorecida de la clase trabajadora es la que necesita la ayuda del Estado, cuya función consiste precisamente en proteger a las clases populares impidiendo que los salarios caigan por debajo de cierto nivel, como manda el art 91 de la Constitución (1).

El salario mínimo legal se refiere al trabajo diurno. Si se trabaja de noche será un 30% más por lo menos (art 156 Ley Trabajo).

Conserjes (art 1°) (art 282 Ley Trabajo)

La antigua distinción entre conserjes de edificios en propiedad horizontal y los demás ya fue abolida desde el Decreto de 2004 y este Decreto de 2008 los sigue englobando a todos. Cualquier conserje tiene derecho al salario mínimo, igual que cualquier otro trabajador, es decir, ganará al mes.

Como los vigilantes no son conserjes no se incluyen en este renglón, así que si ambos ganan sólo el salario mínimo, gana más una conserje que un vigilante porque la conserje recibe casa gratis sin que se pueda descontar su valor del salario mínimo como veremos en el art 3°, mientras que al vigilante no suele dársele casa. La moraleja de esto es que a los vigilantes que están ganando sólo el salario mínimo, habrá que subirles el sueldo para que no se sientan discriminados.

Servicio doméstico (art 1°) (art 274 Ley Trabajo)

Los trabajadores del servicio doméstico de ambos sexos siguen siendo tenidos en cuenta y a partir del 1° de mayo de 2008 habrán de ganar Bs.F 799,23 mensuales. Lo que se les dé en especie, como la casa y la comida no debe descontarse de dicho monto (art 3°). Es decir, el salario mínimo es aparte de lo que el trabajador o trabajadora reciba como casa y comida.

En el servicio doméstico se incluye a los choferes particulares, cocineras, planchadoras, niñeras, jardineros de la casa y a cualquier otra persona que preste asistencia en las labores propias de un hogar (art 274 Ley Trabajo). También se incluye a las mujeres que trabajan en las casas por días, pero a éstas no les interesa el salario mínimo porque suelen cobrar más por día u hora trabajada.

Aprendices y adolescentes (art 2°) (art 247 Ley Trabajo)

Se aumenta el salario mínimo mensual a Bs.F 599,43 (Bs.F 19,98 diarios) por labores diurnas. Pero si efectuaran labores en condiciones iguales a los trabajadores mayores de edad, deberán gozar del mismo salario mínimo que ellos (art 258 de la Ley del Trabajo).

Pago del salario en especie (comida, casa, etc) (art 3°) (art 147 Ley Trabajo)

Lo que se le dé a un trabajador en especie no se puede descontar del salario mínimo. Esto es importante, como hemos dicho, para los conserjes y empleadas del hogar cuando viven en la misma casa en que trabajan. También favorece a ciertos trabajadores rurales que pueden recibir alojamiento y comida sin que se incluyan en el salario mínimo. Pero téngase en cuenta que la prohibición sólo se refiere al salario mínimo; si el trabajador ganara más, por el exceso sí podría el patrono descontarle lo que le da de comida y alojamiento es decir, se aplicarían las normas que al efecto dicta la legislación laboral. Por otra parte, el salario en especie debe tomarse en cuenta para el cálculo de las prestaciones (final art 147 Ley Trabajo).

1. Sin embargo, en esta oportunidad el Ejecutivo dictó dos decretos más, el 6.053 y el 6.054, publicados en la misma GO 38.921, elevando de manera general y en un 30% los salarios de los trabajadores de la Administración Pública Nacional.

Pensionados y jubilados (art 4° y 5°)

Como ha ocurrido en otros años, los pensionados y los jubilados tanto del sector público nacional como los que reciben su pensión del Seguro Social también gozan de un mínimo de pensión mensual que es la misma suma para ambos y monta a lo que manda el artículo 1° del Decreto, es decir, Bs.F 799,23 mensuales.

Obsérvese que los trabajadores retirados del sector público que no pertenezcan a la Administración Pública Nacional no gozan de este beneficio. Tal será el caso de los trabajadores de los estados y municipios. Esto no quiere decir que queden en desamparo, sino que el Estado ha dejado a los municipios y estados regionales esta facultad. De todas maneras, los empleados públicos de la administración pública nacional, estadal y municipal tienen su propia ley sobre jubilaciones y pensiones, que el lector puede ver, en su última reforma, en la GO 38.501 del 16 de agosto de 2006, donde se establece el monto de pensiones y jubilaciones de estos trabajadores.

Trabajadores a tiempo parcial (art 6°) (art 194 Ley Trab)

Si el trabajador trabaja, digamos, media jornada y cobra el salario mínimo, le corresponderá la mitad. Esto ya estaba establecido en decretos anteriores. El artículo 194 de la Ley del Trabajo así lo autoriza con respecto al salario en general.

Comienzo de aplicación de este Decreto (art 9°)

Entró en aplicación el 1° de mayo de este año 2008.

—oOo—

RESOLUCIÓN 2.294 SOBRE CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS A LOS EFECTOS DEL PAGO A LOS TRABAJADORES DE LA COMPENSACIÓN POR TRANSFERENCIA (ART 666, LETRA "b")

(G.O. 36.251, del 18-JULIO-1997)

REPÚBLICA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL TRABAJO
DESPACHO DEL MINISTRO

Nº 2.294

Caracas: 18 de julio de 1997
187º y 138º

RESOLUCIÓN

En ejercicio de la potestad consagrada en el artículo 667 de la Ley Orgánica del Trabajo.

CONSIDERANDO

Los criterios adoptados por la Comisión Técnica de carácter tripartito a que se refiere el artículo 667 de la Ley Orgánica del Trabajo, a los fines de clasificar las empresas para el pago de la Compensación por Transferencia, consagrada en el literal b) del artículo 666 ejusdem.

RESUELVE

Artículo 1º.— A los efectos de lo establecido en el artículo 667 de la Ley Orgánica del Trabajo, los criterios para la clasificación de las empresas, incluyendo en esta noción a los establecimientos, explotaciones y faenas; son:

a.— Número de TRABAJADORES al 31 de diciembre de 1996

EMPRESA	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE
MANUFACTURA (industria)	Hasta 20 trabajadores	De 21 a 75 trabajadores	Más de 75 trabajadores
OTROS SECTORES (Comercio, Servicios, Agrícola y Pecuario, etc.)	Hasta 10 trabajadores	De 11 a 50 trabajadores	Más de 50 trabajadores

b.— Facturación (MILLONES DE BOLÍVARES - Año fiscal 1996)

EMPRESA	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE
MANUFACTURA (Industria)	Hasta Bs. 150 millones	Más de Bs. 150 y hasta Bs. 500 millones	Más de Bs. 500 millones
OTROS SECTORES (Comercio, Servicios, Agrícola y Pecuario, etc.)	Hasta Bs. 75 millones	Más de Bs. 75 y hasta Bs. 300 millones	Más de Bs. 300 millones

Artículo 2º.— Si no coincidiere la clasificación de la empresa según los criterios considerados en el artículo anterior (a.- Número de empleados y b.- Facturación), ésta se ubicará en el mayor nivel o rango obtenido.

Artículo 3°.— En el supuesto de conjuntos o grupos de empresas, la clasificación prevista en el artículo 1° de la presente Resolución, se hará atendiendo al concepto de unidad económica prevista en el artículo 177 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Artículo 4°.— Las unidades de producción o servicio sin fines de lucro, serán clasificadas con base en el número de trabajadores, sin perjuicio de que el patrono acuerde con sus trabajadores una condición más favorable a éstos.

Artículo 5°.— Dentro de los próximos ciento ochenta (180) días, la mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa o la organización sindical que represente a más del veinticinco por ciento (25 %) de aquéllos, podrá solicitar ante el Inspector del Trabajo de la jurisdicción, la verificación del número de trabajadores o la facturación que fueren alegados por el patrono a los fines de la presente Resolución. El Inspector del Trabajo procederá de inmediato a constatar el número de trabajadores, si fuere el caso, y a tramitar ante el Servicio Nacional Integrado de Administración Tributaria (SENIAT) la solicitud de verificación de la facturación declarada.

Artículo 6°.— La Comisión Técnica a que se refiere el artículo 667 de la Ley Orgánica del Trabajo, continuará funcionando durante los próximos ciento ochenta (180) días, con el objeto de brindar asesoría sobre la aplicación de la presente Resolución.

Comuníquese y Publíquese
Por el Ejecutivo Nacional,

MARÍA BERNARDONI DE GOVEA
Ministra del Trabajo

—oOo—

Ejemplos de clasificación de empresas (ver Comentarios 2.3 y 2.4 en el libro)

1) Un **comercio** o empresa de servicios (tienda, agencia de transportes, etc.) tiene siete empleados, mejor dicho, los tenía al 31-12-96. Sus ventas son elevadas. En 1996 pasaron de Bs. 300 millones. ¿Dónde clasifica esta empresa?

Entre las empresas "grandes", pues vendió en 1996 más de Bs. 300 millones. Por lo tanto, si ninguno de sus empleados ganaba más de Bs. 90.000 mensuales al 31-12-96, tal clasificación como empresa grande no le afectará, pues pagará la compensación por transferencia (Comentarios 2.3 y 2.4) según el salario de los empleados. Pero si alguno ganaba más de Bs. 90.000, tendrá que cancelarle según su sueldo, hasta un máximo de sueldo de Bs. 300.000 mensuales.

Puede verse en el cuadro que si la empresa hubiera sido industrial (constructora, etc) habría necesitado vender más de 500 millones para calificar como "grande".

2) **Otro ejemplo:** Una empresa con 40 trabajadores y ventas en 1996 por algo más de Bs. 150.000.000. Esta empresa por el número de trabajadores es mediana y también lo es por el monto de la facturación. Por tanto, para la compensación por transferencia reconocerá salarios de hasta Bs. 165.000 mensuales. Así que si algún empleado ganaba como salario normal Bs. 200.000, a los efectos de dicha compensación sólo se le reconocerán Bs. 165.000, que es el máximo para las empresas medianas.

3) **Otro ejemplo:** Un ingeniero con dos empleados a quienes pagaba al 31-12-96, Bs. 250.000 mensuales como salario normal, facturó en 1996 a Bs. 350.000.000. Clasifica como empresa "grande" pese a sus pocos empleados pues sus ventas fueron superiores a Bs. 300.000.000. Así pues, debió pagar la compensación por transferencia de sus empleados por todo el sueldo mencionado (art 2°).

4) **Otro ejemplo:** Una empresa puede estar funcionando a base de varias compañías diferentes. Si éstas forman una unidad económica (art 3° de la Resolución y 177 de la Ley), habrá que consolidar las ventas de todas, para saber a qué grupo pertenece la empresa. El concepto de **unidad económica** lo detalla el artículo 5 parágrafo tercero de la Ley del Impuesto sobre la Renta vigente.

—o0o—

PARO FORZOSO
(LEY DEL RÉGIMEN PRESTACIONAL DE EMPLEO)
(G.O. 38.281 del 27-SEP-05)

Esta Ley, que llamaremos **Ley de Empleo** para que se entienda mejor, regula el llamado **paro forzoso** o situación de desempleo involuntario que pueda sufrir cualquier persona apta para el trabajo y viene a llenar el vacío legal que dejó la Ley de Seguridad Social de 2002 al derogar a la Ley de Paro Forzoso de 1999.

Aunque de pocos artículos, esta Ley tiene un contenido tan extenso que aquí nos limitaremos a exponer un **breve resumen** de los aspectos más importantes relacionados directamente con el patrono y el trabajador. Las **referencias** que hacemos a los artículos **siempre** se refieren a los artículos de la Ley de Empleo. Las citas de artículos de otras leyes están claramente señaladas.

Objeto y campo de aplicación (arts 1, 4, 6 y 27)

Según su **art 1**, el objeto de la Ley es proteger al trabajador **despedido injustificadamente** o que ha **renunciado por causa justificada** a su empleo (ver art 103 de la Ley del Trabajo). Asimismo, ampara a aquellas personas que trabajan **por cuenta propia (o no dependientes)** y que por alguna circunstancia **pierden** su **ocupación productiva** o la **fuente de sus ingresos**, como sería el caso de una modista a quien le roban la máquina de coser, por poner un ejemplo. Los conserjes, el servicio doméstico, los trabajadores a domicilio, los aprendices e incluso los empleados públicos también se benefician con esta Ley (**art 4**). Conforme señala su **art 27**, los desempleados con más de dos años de cesantía, los mayores de 45 años con cargas familiares, los que sufren alguna discapacidad permanente, los jóvenes que buscan empleo por primera vez, entre otros, gozarán de **protección especial**.

La **afiliación** al régimen es **obligatoria** para todos ellos, según se desprende del **art 6.1**. Quedan **exceptuados del campo de aplicación** de la Ley los miembros de la Fuerza Armada Nacional (art 4).

Régimen de cotización (art 46)

El monto total de la cotización, al igual que antes, equivale al **2,5%** del **último salario normal** de cada trabajador (ver Com 10 de este libro), aunque el Ejecutivo está autorizado para elevarlo (**art 46**). De ese 2,5%, el patrono pagará un 80% y el trabajador un 20%, o lo que es lo mismo, al **patrono** le corresponde pagar el equivalente al **2%** del salario normal y al **trabajador** el otro **0,5%**.

Los trabajadores **independientes** pagarán íntegramente el aporte total aunque si sus recursos son bajos, el Estado les podrá subvencionar un 50% del aporte. Las bases para la determinación de sus ingresos serán establecidas por Resolución.

El **tope mínimo** del salario que sirva como **base de cálculo** será de **un salario mínimo urbano** y el **tope superior**, un salario equivalente a **10 salarios mínimos urbanos**. Por tanto, un trabajador cuyo sueldo sea de 12 salarios mínimos, cotizará como si ganara 10 de estos salarios. Si un trabajador a tiempo parcial gana menos

del salario mínimo, creemos que cotizará como si lo ganara. Consúltese este punto con la autoridad de la Seguridad Social.

Mientras no entre en funcionamiento la Tesorería de Seguridad se seguirá cotizando como siempre por el Seguro Social (Disposición Transitoria Quinta).

Monto de la prestación por paro forzoso (art 31)

El trabajador cesante recibirá el equivalente al 60% del salario de referencia de cotización, calculado sobre los últimos 12 meses laborados. Esta prestación podrá durar hasta 5 meses y, por tratarse de un ingreso equiparable al salario, es inembargable salvo que se trate de pensiones de alimentos.

Deberes del patrono (arts 29, 30, 35, 47, etc)

El primer deber del patrono es **afiliar** al trabajador en los primeros tres días de haberlo contratado **(art 29)** y avisar su desincorporación en los tres días siguientes al cese de la relación laboral **(art 35)**. Asimismo deberá actualizar cualquier novedad en los datos de la empresa o en la nómina de sus trabajadores **(art 30)** y, por supuesto, **pagar** oportunamente las cotizaciones, cosa que deberá hacer en los primeros cinco días de cada mes **(art 47)**.

Ver más obligaciones en los artículos 55 y siguientes de la Ley, donde también se indica el monto de las multas por incumplimientos del patrono. Ver artículos **39** y siguientes para otras sanciones al patrono.

Requisitos del trabajador para cobrar el paro forzoso (art 32 y 36)

El trabajador que aspire cobrar por esta Ley deberá reunir una serie de requisitos que según el **art 32** son:

a) Estar afiliado
b) Haber cotizado al menos durante 12 meses dentro de los últimos dos años anteriores al que se produjo la cesantía.
c) Haber sido despedido injustificadamente o renunciado por causa justificada. También si hubo sustitución de patrono no aceptada por el trabajador.
d) Cumplir con las obligaciones derivadas de los servicios de intermediación, asesoría, información, etc.

Salvo el de la letra c), los demás requisitos deben ser cumplidos por el trabajador independiente que haya perdido su fuente de ingresos.

El **plazo** que tiene el trabajador para solicitar la certificación de cesantía y tener derecho al pago de la prestación es de 60 días luego del despido conforme señala el **art 36**. En este artículo también donde se indican los pasos que debe seguir.

Pérdida del pago por paro forzoso (art 33)

El art 33 señala cuatro motivos para que el trabajador pierda el pago por paro forzoso y son:

a) Conseguir otro trabajo.
b) Haber rechazado un trabajo para el cual estaba apto.
c) Abandonar los servicios de capacitación.
d) Haber proporcionado datos falsos o haber actuado maliciosamente. En este caso, deberá reintegrar lo cobrado.

Para más información, el lector deberá buscar en la Gaceta Oficial Nº 38.281 publicada el 27 de septiembre de 2005, o en la Gaceta Legal Nº 1.122 de Ramírez & Garay.

Sólo nos queda decir que esperamos que esta Ley, al contrario de la anterior de Paro Forzoso, se cumpla cabalmente y logre proteger de manera eficaz al trabajador. Los principios en que se basa así lo hacen suponer.

DECRETO DE INAMOVILIDAD LABORAL ESPECIAL

Hace más de cinco años (a mediados del año 2002) el Ejecutivo Nacional decretó **inamovilidad laboral** de carácter general para los **trabajadores**, no sólo los del sector privado sino también los del sector público **amparados por la Ley del Trabajo** (art 8° de la Ley del Trabajo). Esta inamovilidad, con **duración temporal**, ha ido **prorrogándose** y a la fecha de la presente edición está extendida hasta el **31 de diciembre de 2008** (art 1° del Decreto N° 5752, Gaceta Oficial 38.839 del 27-Dic-07).

Lo anterior quiere decir que, en principio, no se puede despedir a un trabajador acogiéndose a lo que permite el art 125 de la Ley del Trabajo. Decimos en principio porque la inamovilidad no impide el derecho del patrono a despedir a un trabajador **por causa justificada** (art 2° del mencionado Decreto) **y siguiendo el trámite que ordena la ley.**

No están protegidos por la inamovilidad:

Ahora bien, **no todos los trabajadores** gozan de inamovilidad pues el art 4° del Decreto trae ciertas **excepciones** referidas a los siguientes grupos de trabajadores:

a) Los que ejerzan **cargos de dirección** (estos trabajadores, de todas maneras, no gozan de estabilidad laboral según el art 112 de la Ley del Trabajo).

b) Los que tengan **menos de 3 meses trabajando** (el empleado a prueba tampoco goza de estabilidad laboral según el art 112 de la Ley del Trabajo y 25 del Reglamento). Tampoco los trabajadores temporeros, eventuales u ocasionales.

c) Los **funcionarios públicos** (pues ellos se rigen por la estabilidad que les brinda la Ley del Estatuto de la Función Pública).

d) Quienes desempeñen **cargos de confianza** (art 198, letra "a" de la Ley del Trabajo)

e) Quienes **ganen más de tres salarios mínimos al mes**. Esto es una **novedad** pues el tope era una cantidad fija. Tenemos entonces que como desde el 1°-May-07 el salario mínimo se fijó en Bs.F 614,79 y mientras no se cambie, la inamovilidad ampara a quienes ganen hasta Bs.F 1.844,37 mensuales, esto es, a la mayoría de los trabajadores.

Ninguno de estos trabajadores **está protegido por la inamovilidad del Decreto**, o sea, que se les puede despedir injustificadamente, pero note el lector que de todos ellos, los últimos dos grupos sí gozan de estabilidad laboral según la Ley del Trabajo (art 112), por lo que, en nuestra opinión, al ser despedidos injustificadamente deberá pagársele lo que manda el art 125 de la Ley del Trabajo.

El lector deberá estar atento a **posibles prórrogas de la inamovilidad laboral** que puedan seguirse dictando en el futuro.

oOo

Sobre la inamovilidad establecida en el Decreto queremos hacer una **observación**: El fin que persigue no se logra a cabalidad pues si el empresario carece de libertad para despedir, se frenará de tomar nuevos trabajadores, con lo cual continuará el desempleo. Por otra parte, el trabajador que sabe que no va a ser despedido injustificadamente podría poner menos interés en su trabajo, lo cual va en contra de la eficiencia de la empresa.

ÍNDICE DEL SUPLEMENTO

Página

Decreto sobre el **salario mínimo** 241
Comentarios a este decreto..... 242

Resolución 2.294 sobre **Clasificación de Empresas** a los efectos del pago a los trabajadores de la compensación por transferencia (art 666, letra "b") 245

Ejemplos de **clasificación de empresas** 246

Paro forzoso (Ley del Régimen Prestacional de Empleo) 247

Decreto de Inamovilidad Laboral 249

Viene de la contraportada

Librerías del Este de Caracas

Altamira · Bello Campo
Los Palos Grandes

• Librería Ciafré. **C Com Bello Campo**, local 61, nivel Cafetería. Hor: Lun a Vie 9 a 12:30 y 2 a 6. Tel: 267·02·46, 267·02·86, 267·68·21. Telefax: 266·11·70

• Librería Centro Plaza. Av Francisco de Miranda, **Centro Plaza**, nivel 3 (justo debajo de la farmacia). Hor: Lun a Vie 8:30 a 7:30, Sáb 9 a 7:30. Tel: 283·21·75 y 283·29·46

Chacao

• Librería Nueva Chacao. Av Francisco de Miranda, Pasaje Venecia, frente al **antiguo Correo de Chacao**. Hor: Lun a Vie 8:45 a 6:30. Tel: 265·60·11 y 262·12·21

• Librería Centroferta Caracas. Av Libertador, **C Com Sambil**, nivel Acuario, local AC-20. Tel: 267·33·77

• Inversiones Papelín 1, C.A. Calle **Andrés Galarraga**, edif. Ofimanía, Chacao. Tel: 264·23·23

• Tecni-ciencia Libros. Av Libertador, **C Com Sambil**, nivel Acuario. Hor: Lun a Sáb 10 a 9. Tel: 264·17·65, 267·15·78

• Tecni-ciencia Libros. Av Blandín, **C Com San Ignacio**, nivel Chaguaramos, Local CH 701-702. Tel: 264·51·56. Fax: 264·44·46

Chacaíto · Sabana Grande
Plaza Venezuela · UCV

• Tecni-ciencia Libros. Av Francisco de Miranda, **Centro Lido**, local M-5. Hor: Lun a Vie 9:30 a 7:30, Sáb 10 a 8. Tel: 952·23·39 y 952·43·85

• Tecni-ciencia Libros. **Plaza Venezuela**, torre Phelps, nivel mezzanina, oficina 03. Tel: 782·86·97 y 793·50·50. Fax: 793·55·55

• Tecni-ciencia Libros. Av. Casanova y Av. Venezuela, C.C. El Recreo, local C-17. Bello Monte. 706·85·83, 706·85·84

• Librería Elite. Residencias Caroní, PB, a 20 m del Seniat, **Plaza Venezuela**. Hor: Lun a Sáb 8:30 a 6:30. Tel: 793·38·93

• Librería Nuevo Mundo. Boulevard de **Sabana Grande**, frente a la Quinta Leonor. Hor: Lun a Jue 9 a 1 y 3 a 7, Vie 9 a 5. Tel: 763·07·65

• Kiosco Dorantes. Facultad de Derecho de la UCV. Sr. A. Dorantes

• Kiosco Cañas, Facultad de Derecho de la UCV

• La Unidad. Pasillo Administrativo, UCV

• Librería Técnica Vega. Ed. Odeón, **Plaza Las Tres Gracias**, frente a la Toyota. Hor: Lun a Vie 8 a 12, 2 a 6, Sáb 8:30 a 12:30. Tel: 662·28·48

Chuao · Las Mercedes
El Cafetal · Prados del Este

• Tecni-ciencia Libros. **CCCT**, nivel C-2, local 53-Q2, al lado de Disco Center. Hor: Lun a Vie 10 a 7, Sáb 10 a 7:30. Tel: 959·00·16 y 959·47·47

• Tecni-ciencia Libros. Av Ppal Las Mercedes, **C Com Tolón**, local P1-25. Tel 300·87·93

• Tecni-ciencia Libros. Boulevard **El Cafetal**, C Com Plaza las Américas, nivel Comercio-1, local C-1 Tel: 720·31·53, 988·04·90, 988·01·02

• Tecni-ciencia Libros. Av Ppal de **Prados del Este**, C Com Galerías. Hor: 10 a 1:30 y 2:30 a 7:30, Sáb 10 a 8. Tel: 975·47·72 y 975·18·41

• Librería El Grupo. CCCT, nivel C1. Hor: Lun a Sáb 9 a 7. Tel: 959·24·89

• Librería Acuario. Av Ppal de **Las Mercedes**, Centro Profesional Las Mercedes, frente a Caja Familia. Hor: Lun a Vie 8:30 a 12 y 2:30 a 6:30, Sáb 9 a 1. Tel: 991·27·79

El Marqués · La Urbina
Los Ruices · IUNP · Petare

• Librería Libroteca. Unicentro **El Marqués**, local 204. Hor: Lun a Sáb 10 a 8, Dom 1 a 7. Tel: 271·45·08

• Comercial 19 de Abril I. **Redoma de Petare**. Hor: Lun a Sáb 8 a 7:30. Tel: 271·29·64

• Librería Maraury. **Redoma de Petare**. Hor: Lun a Vie 8 a 1 y 2:30 a 7, Sáb 8 a 7. Tel: 271·29·57

Otras zonas del Este:
La Florida · Boleíta · USM
UM · Palo Verde

• Ediciones La Ruma. Av. La Capilla, San Rafael de **La Florida**, Edif. Número Uno, piso 1 No, 4. Tel: 731·01·71

• Librería Desirée. Av Francisco de Miranda, Centro Seguros La Paz, **Boleíta Sur**. Hor: Lun a Vie 9 a 6. Tel: 237·20·92

• Librería Los Médanos, camioncito que está a la entrada de la **Universidad Santa María** por el puente, Sr. Benigno Rodríguez. Hor: Lun a Vie 9 a 1 y 3 a 10. Tel: 271·36·48

• Ediciones Dabosan. Centro Comercial **Palo Verde**, nivel 1, local 16. Tel: 251·64·32

Otras zonas de Caracas
Urb. Miranda · USB

• Librería Limesama. Kilómetro 3 vía Urb. Miranda, **El Cedrito**. Tel: 242·28·55. Hor: Lun a Vie 8 a 6, Sab: 9 a 1

Guarenas

• Papelería Regional. **Calle Páez**, cruce con Ayacucho n° 16. Tel: 362·10·01, 361·87·63

LIBRERÍAS DEL INTERIOR

EDO ANZOÁTEGUI

Anaco

• Librería Eurolatina. Av Mérida, C.Com Charo, local 7. Tel: (0282) 425·69·78

Barcelona

• Librería Best Seller. Av 5 de Julio, frente a la Gobernación. Tel: (0281) 277·41·50

• Librería Horizonte. C Com Vista Mar, local 16. Tel: (0281) 286·36·05

Cantaura

• Papelería Nino. Av Bolívar nº 94. Tel: (0282) 455·11·80

El Tigre

• Librería Txiki. Calle Bolívar nº 17. Tel: (0283) 235·38·51 y 231·15·36

Puerto La Cruz

• Librería Señor Libro. Av Intercomunal, C Com Daaven, piso 1, local 6. Tel: (0281) 265·97·37

• Insumeco. Calle Maneiro, esquina calle Esperanza, edif. Milagros A, PB, local A. Tel: (0281) 268·57·78

• Librería Técnica Alonso. Boulevard Sucre con 5 de Julio. Tel: (0281) 267·54·96. Fax: (0281) 267·40·93

EDO APURE

San Fernando de Apure

• Librería Omega. C Com. Trinacría, Av Miranda. Tel: (0247) 341·40·72 y 341·05·94

• Tecnilibros "Río Arauca". Calle 24 de Julio, nº 12. Tel: (0414) 474·00·53

EDO ARAGUA

Maracay

• Papelería Roxi. Av. Miranda cruce c/Mariño, Edif. El Globo Local 1. Tel: (0243) 246·82·08

• Ateneo Libros. Av Miranda Este, nº 56. Tel: (0243) 233·22·31 y 233·14·52

• Distribuidora Sarya. Calle E con vereda 46, Las Acacias. Tel: (0243) 236·01·52

• Librería Amanecer. Av Bolívar Este 22, Ed Carvin. Tel: (0243) 245·29·97

• Tecni-ciencia Libros. Av Las Delicias, C Com Las Américas, piso 1, locales 309 y 310. Tel: (0243) 232·62·09

Turmero

• Bar-Restaurant La Encrucijada. La Encrucijada, al lado del peaje Turmero. Tel: (0244) 395·49·17

• Papelería Roxi. Calle Urdaneta, Ed Roxi nº 71. Tel: (0244) 395·49·17

EDO BARINAS

Barinas

• Librería Universidad. Av 23 de Enero c/ A. Codazzi, C Com Cada, local 10. Tel: (0273) 552·59·61

EDO BOLÍVAR

Ciudad Bolívar

• Librería Vista Hermosa. Av San Francisco de Asís. Tel: (0285) 654·11·86

Puerto Ordaz

• Librería Comercial Latina, Altavista, C Com Zulia, local 6. Tel: (0286) 961·39·49

• Papelería Latina Oriente. Carrera Upata, C Com Falcón, locales 3 y 4. Tel: (0286) 923·32·74 y 923·51·15

• Librería Técnica Astron. C.C. Santo Tome 4, piso 1, local 25, Altavista. Tel (0286) 961·78·38

• Librería Latina Orinokia. Av. Guayana, C Com Orinokia Mall. Locales PB H 133 y 134, sector Plaza Acero. Tel: (0286) 600·32·38, 600·32·39

EDO CARABOBO

Guacara

Librería Naguanagua. Calle Carabobo nº 53. Tel: (0245) 564·70·73

Naguanagua

• Librería Universidad. Av Universidad, nº 188-110. Tel: (0241) 866·21·52

Puerto Cabello

• Librería Cultura. Calle Sucre c/Santa Bárbara, Ed Sucre, Local 6. Tel: (0242) 361·42·84

Valencia

• Librería Alegría. Sector Alegría frente al C Com Profesional, Av Bolívar. Tel: (0241) 824·90·77

• Librería Estudiantil. Calle Colombia con Boyacá, nº 98-9. Tel: (0241) 857·07·07

• Librería Sta Rosa C.A. Calle 190, entre Av. Bolívar y Universidad Naguanagua. Tel: (0241) 866·04·43

• Librería Valencia Papelera C.A. San Diego, Zona Industrial Castillito, C Com Ciudad Valencia II, local 15 (0241) 871·75·53, 871·62·12

• Librería Latina. Av Díaz Moreno, nº 102-43. Tel: (0241) 857·33·20

• Morales Kopp Librerías. Av Bolívar, Multicentro El Viñedo, PB, locales B31 y B32. Tel: (0241) 842·00·96

• Librería Cervantes. Av Montes de Oca nº 102-55. Tel: (0241) 857·02·35

• Librería Cosmolibro. Av Montes de Oca, cruce con calle Libertad, Ed Tacarigua, local 2-1. Tel: (0241) 857·71·41, 824·10·86

• Comercial Ismael Silva. Librería Colegio de Abogados sector Las Clavellinas. Tel: (0241) 617·01·68

• Tecni-Ciencia Libros. Av Andrés Eloy Blanco, calle 37, C Com Shopping Center, 2º Nivel, Urb Prebo. Tel: (0241) 822·48·60

• Tecni-Ciencia Libros. Urbanización Jardín Mañongo, C Com Sambil Valencia, local A-45. Tel: (0241) 841·11·71 y 841·11·72.

Edo Cojedes

San Carlos

• Librería Andrés Bello. Av Bolívar nº 12-19. Tel: (0258) 433·38·42

Edo Falcón

Coro

• Librería Ampíes. Calle Ampíes nº 97-15. Tel: (0268) 251·11·89 y 251·08·43

Punto Fijo

• Librería El Carmen. Av Colombia, nº 79-29. Tel: (0269) 245·37·65

• Librería El Carmen (Sucursal Las Virtudes), C Com Las Virtudes, comunidad Cardón, Tel: (0269) 248·60·94

Edo Guárico

Valle de la Pascua

• Librería La Llanera, calle Guasco nº 9 frente a la Plaza Bolívar. Tel: (0235) 341·63·80

Edo Lara

Barquisimeto

• Librería J Rincón G. Av Venezuela entre calles 15 y 16, Minicentro Tawil, local 3-A. Tel: (0251) 252·31·28 y 717·26·25

• Librería Didascalia. Carrera 15 entre 58 y 59, Residencias Edelmira, local 1. Tel: (0251) 442·07·01

• Librería Mayurelis. Calle 25 entre carreras 17 y 18. Edif. Logia, locales 2 y 3. Tel: (0251) 231·71·89

• Librería El Estudiante. Carrera 18, cruce con calle 24, Edif Avarical, local 5. Tel: (0251) 231·48·35

• Tecni-ciencia Libros. Av Leones con Av Libertador, Urb. Club Hípico, C Com Las Trinitarias, PB sur, local 18-C Tel: (0251) 254·03·31 y 254·60·82

Edo Mérida

Mérida

• Papelería Andina. Av 3, calle 27, C Com Alba, local 10. Tel (0274) 252·88·64

• Librería Rayuela. Av 6 entre 22 y 23, nº 22, local 1. Tel: (0274) 251·01·95

• L y CH Representaciones. Av 16 de Septiembre, entrada Hospital ULA, casa nº 1-64, local de fotocopiadora. Tel: (0274) 263·96·24

Edo Miranda

San Antonio de los Altos

• Mundoferta. C Com La Casona 2, planta baja, local 11. Al lado de la plaza. Tel: (0212) 372·55·44

Edo Monagas

Maturín

• Librería Jurídica MB. Ed 98, Antigua Boyacá al lado del Colegio privado Maturín. Tel: (0291) 642·12·34

Edo Nueva Esparta

Porlamar

• Librería Teal. Calle Tubores, C Com Shopping Plaza, local 7. Tel: (0295) 261·15·42

• Librería Avance. Calle Arismendi cruce Maneiro. Tel: (0295) 261·04·24

Edo Portuguesa

Acarigua

• Librería La Nueva Chipola. Av Páez, C Com Mamanico, local 7. Tel: (0255) 623·71·61

Edo Sucre

Cumaná

• Librería Cervantes. Calle Comercio nº 8. Tel: (0293) 433·19·13

• Librería El Mundo del Libro. Av. Santa Rosa de Lima, C Com Éxito, local 2, frente al Colegio de Médicos Virgen del Valle. Tel: (0293) 433·40·74

Edo Táchira

San Cristóbal

• Librería y papelería Centro del Libro. Calle 6 con Av. 7ª, C Com Partenon, local 3. Tel: (0276) 343·78·43

• Representaciones Jurídicas. Av 5 con calle 3, Pasaje Catedral. Tel: (0276) 344·56·21

Edo Yaracuy

San Felipe

• Librería La Única. Av Libertador nº 7, edif. La Única. Tel: (0254) 234·20·22

Edo Zulia

Ciudad Ojeda

• Papelería Bolívar. Calle Venezuela con esquina calle Vargas, C Com Ojeda. Tel: (0265) 631·99·73 y 662·02·49

• Librería San Agustín I. Carretera N, Ed Caronella, locales 3 y 4. Tel: (0265) 641·09·83 y 641·04·71

• Librería San Agustín II. Av Cristóbal Colón, edif Sotobril. Tel: (0265) 631·70·78 y 631·90·09

Maracaibo

• Librería Cultural. Avenida 5 de Julio, C Com San Luis. Tel: (0261) 752·10·27 y 752·55·31

• Librería Europa Costa Verde. Avenida 4, Bellavista, C Com Costa Verde. Tel: (0261) 792·32·26 y 792·33·12

• Librería Europa Lago Mall. Avenida 2 El Milagro, C Com Lago Mall, local PC9, Nivel Plaza, Urb La Virginia. Tel: (0261) 792·08·60 y 792·10·67

• Librería Europa Puente Cristal. Calle 95 con Av 14, C Com Puente Cristal, local 39. Tel: (0261) 723·15·42

• Librería Europa Plaza Baralt. Av 6, Nº 98-09, Plaza Baralt. Tel: (0261) 721·16·43

• Librería El Quijote. Avenida 20, C Com Montielco, locales del 1 al 5. Tel: (0261) 723·21·43 y 723·10·09

• Librería El Quijote. Avenida 14, C Com Puente Cristal. Tel: (0261) 723·11·14

• Librería Aeropuerto 5 de Julio. Avenida 13-A, entre calles 77 y 78. Tel: (0261) 798·06·15

• Librería Aeropuerto Circunvalación 2. Frente Universidad Belloso. Tel: (0261) 749·02·40

• Librería Aeropuerto Delicias Norte. Local 45. Tel: (0261) 743·13·26

Maracaibo (continuación)

• Librería Aeropuerto Galería. Avenida La Limpia, C Com Galería, local 23. Tel: (0261) 778·09·46 y 778·15·35

• Librería Universal Book. Av 5 de julio, esquina Av 4, C Com América, Bella Vista. Tel: (0261) 792·83·56

• Tecni-ciencia Libros. C Com Sambil, Nivel Lago, local L17-L14. Tel: (0261) 740·07·50 y 740·07·51

—o0o—

Nota: *Esperamos que los libreros devuelvan a la Distribuidora nuestros libros de leyes que hayan sido derogadas con el fin de cambiarlos por los nuevos. Que nuestro prestigio y el de las librerías no se empañe vendiendo a sabiendas leyes derogadas. Basta que devuelvan la tapa de la carátula y la página 5.*

Corporación AGR, S.C.

Obras del Autor

- Constitución Bolivariana
- Legislación Laboral Práctica
- Reglamento de la Ley del Trabajo
- Ley de Prevención en el Trabajo
- Reglamento parcial de la Ley de Prevención
- Código Orgánico Tributario
- Ley de Impuesto sobre la Renta
- Reglamento de Impuesto sobre la Renta
- Retenciones de Impuesto sobre la Renta (Decreto 1.808)
- Ley del IVA
- Reglamento de la Ley del IVA
- Ley de Propiedad Horizontal
- Ley de Arrendamientos Inmobiliarios
- Código de Comercio anotado
- Compañías anónimas de pocos socios
- Índice de Leyes y Decretos Vigentes (al 30-Jun-08)

Librerías del Centro, Oeste, Noreste y Sur de Caracas que venden estos libros

Silencio · Centro Simón Bolívar Parque Central

- Librería Álvaro Nora. **Conde** a Principal. Ed. La Previsora, PB, local 5. Hor: 9 a 6 corrido, Sáb 9 a 12. Tel: 860·32·76
- Ediciones Dabosan. **Conde** a Principal, Ed. Ambos Mundos, piso 1, ofic 104. Tel: 861·20·28
- Librería Gradillas. Esquina de **Gradillas**, Capitolio. Hor: Lun a Sáb: 8 a 6:30. Tel: 862·72·72
- Librería Mundo Escolar. Av Universidad con Av Baralt, C Com **Metrocenter**, local 16, PB. Tel.: 483·18·14, 483·15·18
- Librería Palimar. **Parque Central**, Ed. El Tejar, nivel Boulevard, local B25. Hor: 8 a 6:30, Sáb 8 a 1. Tel: 571·93·12 y 578·36·10
- Librería Tobogán. Av Baralt, esq **La Gorda** a Aserradero, bloque 3, local 1. Tel 484·20·62, 481·80·74
- Librería Mundial. **Santa Capilla** a Mijares, Ed. San Mauricio. Hor: 8 a 12:30 y 2 a 5:30, Sáb 9 a 12:30. Tel: 860·26·30, 862·03·37 y 862·99·38

Av Urdaneta · La Candelaria

- Librería Gabry. **Alcabala** a Peligro, Ed. Concepción, PB. Hor: Lun a Sáb: 8:30 a 1 y 3 a 7. Tel: 572·69·97
- Tecni-ciencia Libros. Av Urdaneta, **C Com Galerías Ávila**, nivel Parque, local P-83. Tel: 576·40·73
- Distribuidora Mi Libro 2021 C.A. Av Urdaneta. Edif. Cervantes, mezzanina, **urb La Catedral**. Tel: 563·99·76

El Paraíso · UCAB · Montalbán

- Mobil·Libros. Av Páez, frente a la **Plaza Madariaga**, a 20 m de la Universidad Santa María, El Paraíso. Hor: Lun a Vie 9 a 6:30, Sáb 8:30 a 1. Tel: 483·99·85
- Librería Pensum. **Universidad Católica Andrés Bello**, Montalbán. Tel: 471·03·74. Hor: Lun a Vie: 8 a 12 y 2 a 7

Los Caobos · Bello Monte Santa Mónica

- Librería Coliseo del Este. Calle Real de Sabana Grande con 3ª calle de Bello Monte, edif Coliseo del Este, **Bello Monte**. Tel: 761·24·17, 761·93·57, 761·44·53
- Librería El Incendio 2004. C Com Los Próceres, PB local 006. Tlf 662·95·40 **(IPSFA)**

Continúa en las últimas páginas de este libro

Jurisprudencia Ramírez & Garay

Una obra jurisprudencial de consulta que recoge doctrina civil, mercantil, laboral, menores, tributaria, penal y contencioso-administrativa

A LA VENTA TOMO I DEL INDICE, ABARCANDO DE 1960 A 1989
Y EL TOMO II DEL ÍNDICE, DE 1990 A 2000
Librería Ciafré – Caracas

(Aunque desde hace años Juan Garay no tiene intereses en Ramírez & Garay o en la Librería Ciafré, tiene el gusto de colaborar con este aviso)

08-10 J R&G

Edición y distribución:
Corporación AGR S.C.
Lun a Vie: 9 a 12:30 y 2 a 6
Sábados: 10 a 12

Algunos **buhoneros y quiosqueros** —afortunadamente muy pocos— venden muy caros nuestros libros o venden ediciones falsas y cuando se quedan obsoletas, les colocan tapas nuevas. Recomendamos tener cuidado. Para saber el **precio sugerido de venta** de este libro, el lector puede llamar a los teléfonos que aparecen en la portada.

Corporación AGR S.C. no tiene vendedores y es la única autorizada para editar y distribuir este libro

ISBN 980-07-7400-9
9 789800 774007